



**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA
SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU
DI SMP NEGERI 2 PERCUT SEI TUAN
TAHUN PELAJARAN 2019**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Untuk Mencapai Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam*

OLEH:

AJI HERNAWAN

NIM. 37.15.1.009

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU
DI SMP NEGERI 2 PERCUT SEI TUAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Untuk Mencapai Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam*

Oleh:

AJI HERNAWAN
NIM : 37.15.1.009

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Amiruddin Siahaan, M.Pd
NIP: 19601006 199403 1 002

Dr. Inom Nasution, M.Pd
NIP: 19710607 199503 2 001

Ketua Prodi MPI

Dr. Abdilah, M.Pd
NIP : 19680805 199703 1 002

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

SUMATERA UTARA

MEDAN

2019

| | | |
|----------|------------------|------------------|
| Nomor | : Istimewa | Yth: |
| Lampiran | : - | Bapak Dekan FITK |
| Perihal | : Skripsi | UIN - SU |
| | A.n Aji Hernawan | Di – |
| | | Medan |

Assalamu 'alaikum Wr. Wb

Dengan Hormat,

Setelah membaca, meneliti dan memberikan saran-saran seperti untuk perbaikan skripsi Mahasiswa:

| | |
|---------|---|
| Nama | : Aji Hernawan |
| NIM | : 37.15.1.009 |
| Jurusan | : Manajemen Pendidikan Islam |
| Judul | : “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 2 Percut Sei Tuan.” |

Dengan ini kami menilai skripsi tersebut dapat disetujui untuk diajukan dalam sidang munaqasyah skripsi pada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan.

Demikianlah saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Amiruddin Siahaan, M.Pd
NIP: 19601006 199403 1 002

Dr. Inom Nasution, M.Pd
NIP: 19710607 199503 2 001

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Aji Hernawan

NIM : 37.15.1.009

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Judul : **“ Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 2 Percut Sei Tuan.”**

Pembimbing : 1. Dr. Amiruddin Siahaan, M. Pd

2. Dr. Inom Nasution, M. Pd

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya serahkan ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dari ringkasan-ringkasan yang semuanya telah dijelaskan sebelumnya. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini hasil jiplakan, saya bersedia menerima segala konsekuensinya bila pernyataan saya ini tidak benar.

Medan, 01 November 2019

Yang membuat pernyataan

Aji Hernawan

NIM. 37.15.1.009

MOTTO

***KESUKSESAN BUKAN TENTANG SEBERAPA BANYAK UANG YANG
KAMU HASILKAN, TAPI SEBERAPA BESAR KAMU BISA MEMBAWA
PERUBAHAN UNTUK HIDUP ORANG LAIN.***

ABSTRAK



NAMA : AJI HERNAWAN
NIM : 37.15.1.009
Fakulta : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Pembimbing :1. Dr. Amiruddin Siahaan, M.Pd

2. Dr. Inom Nasution, M.Pd

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Smp Negeri 2 Percut Sei Tuan

Kata kunci : *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Kinerja guru.*

Kinerja guru merupakan faktor penting dalam menentukan prestasi belajar peserta didik. Baik buruknya kinerja guru tersebut ditentukan oleh berbagai faktor, diantaranya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja guru SMP Negeri 2 Percut Sei Tuan. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik Observasi dan Angket. Responden penelitian adalah guru-guru yang bekerja pada SMP Negeri 2 Percut Sei Tuan sebanyak 30 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan instrumen berbentuk angket. Dalam penelitian ini terdapat Dua variabel yaitu variabel kinerja (Y), kepemimpinan kepala sekolah (X). Pengujian validitas dan reliabilitas instrumen digunakan korelasi *product moment Carl Pearson* dengan Menggunakan Aplikasi *SPSS 20*, sedangkan koefisien reliabilitas instrumen diuji dan dihitung dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan Menggunakan Aplikasi *SPSS 20*.

Data Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru diperoleh berdasarkan Hasil Angket yang disebarkan Kepada Sampel Atau Responden. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Percut Sei Tuan. Hal ini ditunjukkan angka Korelasi 0,852 dan nilai sig = 0,000. Sementara Berdasarkan **R Square** sebesar 0,726 dan koefisien regresi mempunyai nilai Sig F. Change sebesar $0,000 < 0,05$.

Pembimbing I

Dr. Amiruddin Siahaan, M.Pd
NIP: 19601006 199403 1 002

KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah Peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT kerana atas Rahmat dan hidayah Nya kepada Peneliti sehingga dapat menyelesaikan Skripsi ini yang merupakan tugas untuk menyelesaikan studi di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam.

Shalawat dan salam tak lupa pula kita hadiahkan kepada baginda Nabi besar Muhammad SAW semoga diyaumul Akhir kelak kita mendapat syafaatnya. Amin Ya Rabbal Alamin.

Dalam memenuhi Tugas-Tugas dan melengkapi syarat dalam mencapai gelar S-1 dalam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan jurusan Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, maka Peneliti mengajukan judul Skripsi yang Berjudul : “ **Pengaruh Tranformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 2 Percut Sei Tuan**”.

Medan, 01 November 2019
Peneliti,

Aji Hernawan

37.15.3.037

UCAPAN TERIMA KASIH

Pada kesempatan kali ini Peneliti ingin mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung memberikan kontribusi dalam menyelesaikan skripsi ini. Secara khusus dalam kesempatan kali ini Peneliti menyampaikan terimakasih kepada:

1. Bapak rektor yaitu **Prof. Dr. Saidurrahman, M. Ag** selaku pimpinan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara beserta para Wakil Rektor.
2. Bapak dekan yaitu **Dr. H. Amiruddin Siahaan, M. Pd** selaku pimpinan di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
3. Bapak **Dr. H. Abdillah, S. Ag, M. Pd** selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam dan Bapak **Dr. M. Rifai, M. Pd** selaku Wakil Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan nasihat dan arahan dalam menjalankan proses perkuliahan.
4. Bapak **Dr. Amiruddin Siahaan, M. Pd** (Pembimbing I) dan Ibu **Dr. Inom Nasution** (Pembimbing II) yang telah sabar dalam membimbing Peneliti dan meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak **Almarhum. Dr. Anzizhan. MM** selaku Penasehat Akademik yang telah sabar dalam membimbing saya selama 2 tahun sampai akhir hayat beliau. Dari beliau saya belajar banyak hal akan sebuah tanggung jawab, sebuah kesabaran, keikhlasan dan sebuah mimpi besar.
6. Bapak **Drs. H. M. Yasin**, selaku Penasehat Akademik yang telah sabar dalam membimbing saya selama 2 tahun sampai saat ini dan menjadi pemotivator saya dalam segala hal baik berorganisasi maupun berfikir positif untuk terus belajar dan mengejar mimpi-mimpi saya.
7. Bapak dan Ibu Dosen serta Staf Pegawai Prodi Manajemen Pendidikan Islam.
8. Bapak , **Dahlan LumbanTobing, SE** selaku Kepala Sekolah SMP Negeri 2 Percut Sei Tuan, serta Guru-guru dan Staff MTs. Ismailyah Aek Lobayang telah berkenan dan meluangkan waktunya untuk peneliti dalam melaksanakan penelitian di MTs. Ismailyah Aek Loba dan juga memberikan bantuan data dan keterangan dalam penelitian pada skripsi ini.

9. Yang Teristimewa dihati Peneliti yaitu Ayah Handa tercinta **Erwan, SE** dan Ibunda tersayang **Srikandi** yang telah melahirkan, mengasuh, membesarkan, mendidik, memberi semangat serta menyekolahkan penulis sampai perguruan tinggi hingga selesai, yang selalu memberikan kasih sayang yang begitu besar, doa dan restunya, jerih payah dan pengorbanannya tanpa mengenal lelah dan letih untuk memenuhi kebutuhan Peneliti, sehingga karya kecil ini penulis jadikan sebagai persembahan dan untuk menjadi kebanggaan keduanya. Tanpa ridho keduanya mungkin perjalanan pendidikan ini tak sampai pada masa gelar Sarjana.
 10. Keluarga besar penulis yang tersayang, adik penulis **Prayuda Sandi** yang selalu menjadi penyemangat dan pendorong dalam menyelesaikan skripsi ini serta teman bertengkar di rumah.
 11. Terimakasih kepada sahabat- sahabat perjuangan selama kuliah penulis yaitu **Sri Damay Yanti, S. Pd, Surrayya Wafika, S. Pd, Ummu Hayani, S. Pd, Rizka Khairunnisa Lubis, S. Pd, M. Arsyad Alfuadi Lubis, S. Pd, Aji Hernawan, S. Pd, Hendrik Ismail, S. Pd, Sahmusdar, S. Pd, Siti Rahmaini, S. Pd, Zumrotur Rayid Muthe, S. Pd, Silvi Namora Angelie. Srg, S. Pd, Enda Setyah Ningrum, S. Ked** yang sudah membantu, memotivasi dan menyemangati Peneliti dalam suka maupun duka.
 12. Keluarga besar **MPI-4 Stambuk 2015** yang telah memberikan rasa kekeluargaan, motivasi dan dukungannya kepada Peneliti.
 13. Keluarga besar **SMA SINAR HUSNI**.
 14. Keluarga besar **SDS 047 SEI BALAM**.
 15. Sahabat-sahabat **KKN UINSU** Kelompok 25 Belawan Bahari dan sahabat-sahabat **Relawan UINSU** di SMP Negeri 2 Percut Sei Tuan **Siti Rahmaini, S. Pd** yang telah memberikan motivasi dan dukungannya kepada Peneliti.
- Untuk itu dengan hati yang tulus, Peneliti mengucapkan yang sebesar-besarnya kepada mereka, semoga Allah SWT membalas kebaikan mereka dengan berlipat ganda. Penulis juga meminta maaf apabila dalam penulisan skripsi ini masih ditemukan berbagai kekurangan dan kelemahan didalamnya, karena kesempurnaan hanya milik Allah SWT. Oleh karena itu, sumbangan saran, kritik

dan pendapat yang sehat dan membangun sangatlah Peneliti harapkan agar skripsi ini mampu menjadi karya ilmiah yang baik.

Mudah-mudahan Peneliti dapat mengamalkan ilmu yang telah Peneliti peroleh dan dapat dimanfaatkan demi kemajuan agama, bangsa dan negara.

Aamiin...

Medan, 01 November 2019

Penulis

Aji Hernawan
NIM. 37.15.1.009

DAFTAR ISI

| | |
|---------------------|----|
| Kata pengantar..... | i |
| Daftar isi..... | ii |

Bab I Pendahuluan

| | |
|-------------------------------|---|
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Identifikasi Masalah | 5 |
| C. Rumusan Masalah | 6 |
| D. Tujuan Penelitian | 6 |
| E. Manfaat Penelitian | 7 |

BAB II Kajian Literatur

| | |
|-------------------------------------|----|
| A. Kerangka Teori | 8 |
| 1. Kepemimpinan | 8 |
| 2. Kepemimpinan Transformatif | 17 |
| 3. Kinerja Guru | 24 |
| B. Penelitian Relevan | 34 |
| C. Kerangka Fikir | 38 |
| D. Hipotesis | 39 |

BAB III Metode Penelitian

| | |
|--|----|
| A. Jenis dan Pendekatan Penelitian | 41 |
| B. Tempat dan Waktu Penelitian | 41 |
| C. Variabel dan Indikator Penelitian | 42 |
| D. Populasi Dan Sampel | 46 |
| E. Sumber Data | 49 |
| F. Teknik Pengumpulan Data | 49 |
| G. Validitas Dan Reliabilitas Instrument | 51 |

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

| | |
|---|----|
| A. Gambaran Umum SMP Negeri 2 Percut Sei Tuan | 55 |
| B. Deskripsi Data | 61 |
| C. Pengujian Prasyarat Analisis | 65 |
| D. Pengujian Hipotesis Penelitian | 69 |
| E. Pembahasan Hasil Penelitian | 72 |

BAB V Kesimpulan, Implikasi, dan Saran

| | |
|---------------------|----|
| A. Kesimpulan | 76 |
| B. Implikasi | 77 |
| C. Saran | 78 |

| | |
|----------------------|----|
| DAFTAR PUSTAKA | 79 |
|----------------------|----|

DAFTAR TABLE

| | |
|--|----|
| Tabel 3.1 Grafik Penyusunan Skripsi | 36 |
| Tabel 3.1 Kisi-Kisi Instrumen Variabel X | 38 |

| | |
|---|----|
| Tabel 3.2 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Y | 40 |
| Tabel 3.3 Tabel Sampling Sistematis..... | 43 |
| Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Variabel X | 48 |
| Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Variabel Y | 49 |
| Tabel 3.6 Hasil Uji Realibilitas Instrumen..... | 52 |
| Tabel 4.1 Data Statistik Variabel X dan Y | 61 |
| Tabel 4.2 Hasil Uji Normalitas | 65 |
| Tabel 4.3 Hasil Uji Linearitas | 66 |
| Tabel 4.4 Hasil Uji Homogenitas | 68 |
| Tabel 4.5 Hasil Uji Korelasi Variabel X dan Y | 69 |
| Tabel 4.6 Hasil Uji Signifikansi Korelasi | 70 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 2.1 Skema Model Hubungan Variabel X dan Variabel Y | 39 |
| Gambar 4.1 Histogram Variabel X | 63 |

| | |
|---------------------------------------|----|
| Gambar 4.2 Histogram Variabel Y | 64 |
|---------------------------------------|----|

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|---|----|
| Lampiran 1 Instrumen Penelitian Variabel X dan Variabel Y | 80 |
| Lampiran 2 Data Uji Validitas Variabel X dan Variabel Y | 86 |

| | |
|---|-----|
| Lampiran 3 Hasil Uji Validitas Variabel X dan Variabel Y | 88 |
| Lampiran 4 Tabulasi Data Penelitian Variabel X dan Variabel Y | 90 |
| Lampiran 5 Hasil Uji Normalitas | 96 |
| Lampiran 6 Hasil Uji Homogenitas | 97 |
| Lampiran 7 Hasil Uji Linearitas | 98 |
| Lampiran 8 Hasil Uji Korelasi | 100 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kepemimpinan merupakan esensi dalam berbagai organisasi dan cara seseorang mempengaruhi orang lain. Dalam konteks ini dikemukakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses untuk memengaruhi suatu kelompok yang terorganisir untuk mencapai tujuan-tujuan mereka.¹

Kepemimpinan adalah suatu proses interaksi antara anggota kelompok, karena itu pemimpin adalah agen perubahan, yaitu orang yang tindakannya mempengaruhi orang lain lebih daripada tindakan orang lain mempengaruhinya.²

Defenisi pertama menggambarkan proses kepemimpinan adalah memberikan pengaruh kepada orang lain dalam semua tindakan pemimpin. Pengaruh tersebut muncul dari kemampuan yang dimiliki, baik dari kekuasaan maupun dari keterampilan para pemimpin untuk memperoleh tindakan dari orang lain sehingga muncul perubahan. Sedangkan pendapat kedua oleh Gibson ditegaskannya, bahwa kepemimpinan merupakan proses interaksi yang bermuara kepada memberikan pengaruh juga terhadap orang lain. Esensinya adalah hubungan yang memberikan pengaruh melebihi dari apa yang ada dalam lingkungannya.³

Dalam kepemimpinan pendidikan, kepala sekolah adalah *leader* utama yang mempunyai peran penting dalam lembaga sekolah, dengan kepemimpinannya yang baik maka seluruh aspek yang dipimpinnya seperti para staf dan guru-guru

¹ Semuil Tjiharjadi, *To Be A Great Leader*, Yogyakarta: Andi, 2007, h.8.

² James L Gibson, *Organization, Behavior, Structures, Proses*, Chicago: Irwin, 1997, h.272.

³ Syafaruddin, *Administrasi Pendidikan*, Medan: Perdana Publishing, 2017, h.55.

disekolah akan mempunyai kinerja yang baik. Seorang pemimpin harus bisa dan mampu mengendalikan laju kapal yang dinahkodainya, menghadapi berbagai fitnah yang menghadang, kekacauan, dan pergolakan yang terjadi.⁴

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Peran kepala sekolah ini menjadi lebih penting sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas kepala sekolah, yang menghendaki dukungan motivasi kerja dan kinerja yang semakin efektif dan efisien.

Fungsi kepemimpinan kepala sekolah adalah memandu, menuntun, membimbing, memberi atau membangun motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan komunikasi yang lebih baik sehingga mampu membawa para pengikutnya kepada tujuan yang telah direncanakan. Oleh karena itu, keberhasilan kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya dapat dilihat melalui kemampuannya dalam menciptakan iklim belajar mengajar, mempengaruhi dan mengajak serta mendorong guru, pegawai, dan peserta didik untuk menjalankan tugas masing-masing dengan sebaik-baiknya.

Seorang kepala sekolah harus memberi dorongan kepada guru-guru, supaya mereka senantiasa berusaha untuk mengembangkan dirinya secara terus menerus. Namun perkembangan ke arah yang lebih baik, diharapkan tidak hanya pada para guru saja tetapi juga kepala sekolah itu sendiri. Kepemimpinan seorang kepala sekolah sedikit banyak dapat mempengaruhi pendidikan di lingkungan sekolah.

⁴ Muhammad Fathi, *Theart Of Leadership In Islam*, Jakarta: Khalifa, 2007.

Sekolah juga membutuhkan figur seorang pemimpin yang siap bekerja keras untuk dapat memajukan sekolah dan untuk meningkatkan mutu pendidikan di lingkungan sekolah yang dipimpinnya.

Salah satu bentuk kepemimpinan yang diyakini dapat mengimbangi pola pikir dan refleksi pandangan baru dalam arus globalisasi dirumuskan sebagai kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional yang digambarkan sebagai kepemimpinan yang membangkitkan atau memotivasi bawahannya untuk dapat berkembang dan mencapai kinerja atau tingkat yang lebih tinggi lagi sehingga mampu mencapai lebih dari yang mereka perkirakan sebelumnya (*beyond expectation*).⁵

Pemimpin transformasional juga berarti seseorang pemimpin yang sadar akan prinsip perkembangan organisasi dan kinerja manusia sehingga ia berupaya mengembangkan segi kepemimpinannya secara utuh melalui pemotivasian terhadap pegawai dan membuat mereka melihat bahwa tujuan yang akan dicapai lebih dari sekedar kepentingan pribadinya.⁶

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah diartikan sebagai perilaku kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam merubah perilaku guru sebagai ujung tombak proses perubahan terhadap iklim sekolah yang dibercirikan, karismatik, kepekaan individual, inspiratif, dan rangsangan intelektual kepala sekolah supaya bekerja lebih dari yang diharapkan sehingga mampu meningkatkan kinerjanya.⁷

⁵ Muhammad Fathi, op. Cit, h. 56

⁶ Ibid h. 57

⁷ Ibid h. 57

Menurut Sudarwan Danim dan Suparno dalam Aminullah, pola kepemimpinan transformasional merupakan salah satu pilihan bagi kepala sekolah untuk memimpin dan mengembangkan sekolah yang berkualitas. Kepemimpinan transformasional memiliki penekanan dalam hal pernyataan visi dan misi yang jelas, penggunaan komunikasi secara efektif, pemberian rangsangan intelektual, serta perhatian pribadi terhadap permasalahan individu anggota organisasinya.⁸

Fakta dilapangan menunjukkan masih terdapat rendahnya kinerja guru. Dalam wawancara awal peneliti oleh wakil kepala sekolah yang dilakukan di SMP Negeri 2 Percut Sei Tuan, terdapat beberapa titik permasalahan yaitu guru yang masih suka terlambat dalam mengumpulkan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), guru masih sering bolos mengajar dengan pergi liburan, serta masih ada guru yang tidak mau mengikuti pelatihan karena menganggap tidak penting akan kegiatan-kegiatan pelatihan. Bagaimana tidak, apabila setiap ada kegiatan pelatihan untuk para guru, hanya beberapa guru yang mau mengikuti pelatihan. Tidak hanya itu guru juga selalu terlambat dalam memberikan nilai-nilai siswa di akhir semester.

Masih terdapat beberapa masalah yang ditemukan di sekolah SMP Negeri 2 Percut Sei Tuan. Seperti kurangnya semangat guru dalam kegiatan belajar mengajar, lebih memilih bermalas-malasan duduk mengumpulkan di tempat biasa

⁸ Desian Aminullah, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Iklim Sekolah Pada Smp N 4 Negara*, Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Ganesha, Vol: 4 No: 1 Tahun: 2014.

para guru mengumpul di piket sekolah. Walau selalu di ingatkan melalui toa agar pergi beranjak ke kelas untuk kembali mengajar. Semua fakta di atas menggambarkan masih rendahnya kinerja guru. Guru sebagai insan yang mengemban tugas profesional, kinerjanya masih perlu mendapatkan perhatian.

Dalam sebuah lembaga pendidikan, kepala sekolah sangat berperan dalam menggerakkan berbagai komponen di sekolah yang dipimpinnya. Menurut Elmore, Hattie, Leithwood dan Marzano, sebagaimana dikutip Dharma tentang peran kepala sekolah pada abad 21, lebih banyak berpartisipasi secara tidak langsung pada pembelajaran, yaitu mencapai angka sebesar 91%.⁹ Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki andil yang cukup besar dalam mendukung proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru dan hal tersebut akan berpengaruh pada peningkatan mutu pendidikan di sekolah.

Kepala sekolah di masa mendatang dituntut mampu menyelaraskan sumberdaya dan potensi sekolah untuk mencapai kinerja yang tinggi menuju kualitas pendidikan yang lebih baik. Hal ini merupakan aspek yang menarik untuk diteliti.¹⁰

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 2 Percut Sei Tuan”**.

⁹ S. Dharma, “*Tantangan Kepemimpinan Pendidikan Menghadapi Abad 21*”, Makalah, disampaikan dalam pelatihan *TOT Education for Sustainable Development Berbasis Pendidikan Karakter Bangsa*, 2010, h. 2.

¹⁰ Susmiyati, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Tulungagung*, Epistemé, Vol. 11, No. 1, Juni 2016

B. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Guru yang masih suka terlambat dalam mengumpulkan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)
2. Guru masih sering bolos mengajar dengan pergi liburan
3. Serta masih ada guru yang tidak mau mengikuti pelatihan karena menganggap tidak penting akan kegiatan-kegiatan pelatihan.
4. Tidak hanya itu guru juga selalu terlambat dalam memberikan nilai-nilai siswa di akhir semester.
5. Kurangnya semangat guru dalam kegiatan belajar mengajar. Lebih memilih bermalas-malasan duduk mengumpulkan di tempat biasa para guru mengumpulkan di piket sekolah dan selalu di ingatkan melalui toa agar pergi beranjak ke kelas untuk kembali mengajar

C. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam Penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah di SMP Negeri 2 Percut Sei Tuan?
2. Bagaimana Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Percut Sei Tuan?
3. Adakah pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Percut Sei Tuan?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah di SMP Negeri 2 Percut Sei Tuan.

2. Untuk mengetahui Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Percut Sei Tuan.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan teori, khususnya dalam bidang manajemen pendidikan yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi Sekolah

Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan bagi sekolah akan pentingnya kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang sesuai dengan keinginan para guru sehingga dapat meningkatkan kinerja guru.

b) Bagi Kepala sekolah

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi kepala sekolah untuk lebih meningkatkan kepemimpinan transformasional kepala sekolah karena sangat berpengaruh terhadap kinerja guru sehingga dapat mencapai tujuan yang ditetapkan.

c) Bagi Guru

Hasil penelitian ini diharapkan guru lebih semangat dan mempunyai motivasi tinggi dalam menjalankan tugasnya sebagai guru yang profesional sehingga guru dapat meningkatkan kinerjanya.

BAB II

KAJIAN LITERATUR

A. Kerangka Teori

1. Kepemimpinan

a. Konsep Kepemimpinan

Satu kajian khusus yang sangat menarik dalam pembahasan konsep manajemen ini adalah masalah kepemimpinan. Kepemimpinan (*leadership*) dapat diartikan sebagai segala hal yang berhubungan dengan pekerjaan memimpin. Pemimpin itu sendiri berarti yang orang yang memimpin, orang yang memegang tangan sambil berjalan untuk menuntun, menunjukkan jalan dalam arti kiasan, orang yang melatih, mendidik, mengajari agar akhirnya dapat mengerjakan sendiri.¹¹

Secara umum Tim Administrasi Pendidikan UPI merumuskan definisi kepemimpinan sebagai kemampuan dan kesiapan untuk dapat memengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, mengarahkan, dan kalau perlu memaksa orang atau kelompok agar menerima pengaruh tersebut dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu tercapainya suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan.¹²

Pakar manajemen pendidikan seperti Hendyat Soetopo dalam konklusinya memberikan batasan definisi kepemimpinan sebagai proses memengaruhi,

¹¹ Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, (Jakarta: Prenadamedia Grup, 2016), h.5.

¹² TIM Administrasi Pendidikan UPI, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: UPI, 2003), h.161.

mengarahkan, dan mengoordinasikan segala kegiatan organisasi atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi dan kelompok.¹³

Sedangkan Stephen P. Robbins juga mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian (tujuan).¹⁴ Pendapat ini pada tataran substantif hampir sama dengan pendapat dari Jacobs dan Jaques yang mendefinisikan kepemimpinan sebagai sebuah proses memberi arti (pengarahan yang berarti) terhadap usaha kolektif, dan yang mengakibatkan kesediaan untuk melakukan usaha yang diinginkan untuk mencapai sasaran.¹⁵

Dalam konteks manajemen, para manajer organisasi adalah pemimpin manajerial yang menjalankan kepemimpinan. Hersey dan Blanchard dalam Syafaruddin berpendapat bahwa: “*Leadership is the process of influencing the activities of an individual or group in efforts toward goal achievement in a given situation*”. Pendapat ini menegaskan kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi aktivitas individu atau kelompok dalam usaha ke arah pencapaian tujuan dalam situasi tertentu.¹⁶

Proses mempengaruhi antara pemimpin dengan pengikut/anggota tidak hanya seorang pemimpin mempengaruhi pengikut justru antara keduanya. Sebagai suatu proses mempengaruhi, maka kepemimpinan merupakan kemampuan

¹³ Hendyat Soetopo, *Prilaku Organisasi: Teori Dan Praktik Dibidang Pendidikan*, (Bandung: Pt Remaja Rodakarya, 2010), h.210.

¹⁴ Stephen P. Robbins, *Organizations Behavior: Concept, Controversies, Application*, New Jersey, Prentice-Hall International, Inc; 1991, h.354

¹⁵ T.O. Jacobs & E. Jaques, *Millitary Executive Leadership*, (West Orange Nj: Leadership Library Of America, 1990, h.281

¹⁶ Syafaruddin, *Manajemen Organisasi Pendidikan* (Prespektif Sains Dan Islam), (Medan: Perdana Publishing, 2015), H.93.

pemimpin mempengaruhi seseorang sehingga mau melakukan pekerjaan dengan sukarela untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Kouzes dan Posner dalam Syafaruddin menjelaskan “*Leadership is relationship, one between constituent and leader what base on mutual needs and interest*”. Dari pendapat ini dipahami bahwa kepemimpinan itu terdiri dari adanya pemimpin, yang dipimpin (anggota) dan situasi saling memerlukan satu sama lain.¹⁷

Stogdill dalam Keith Grint menjelaskan kepemimpinan ialah sebagai tindakan mempengaruhi kegiatan kelompok dalam usaha menyusun dan mencapai tujuannya. Di dalamnya terdiri dari unsur-unsur kelompok (dua orang atau lebih), ada tujuan dalam orientasi kegiatan serta pembagian tanggung jawab sebagai bentuk perbedaan kewajiban anggota.¹⁸

Satu kajian khusus yang sangat menarik dalam pembahasan konsep manajemen ini adalah masalah kepemimpinan. Kepemimpinan (*leadership*) dapat diartikan sebagai segala hal yang berhubungan dengan pekerjaan memimpin. Pemimpin itu sendiri berarti yang orang yang memimpin, orang yang memegang tangan sambil berjalan untuk menuntun, menunjukkan jalan dalam arti kiasan, orang yang melatih, mendidik, mengajari agar akhirnya dapat mengerjakan sendiri.¹⁹

Kepemimpinan sebagai suatu proses di dalamnya terkandung interaksi tiga faktor penting yaitu fungsi pemimpin, pengikut (anggota) dan situasi yang melingkupinya. Berarti dalam setiap situasi yang bagaimanapun, kepemimpinan bisa berlangsung baik di bidang industri, organisasi pemerintahan, organisasi

¹⁷ *Ibid* h.93.

¹⁸ Keith Grint, *Practicing Leadership*. (Canada: John Willey & Sons, Inc, 1997), h.114.

¹⁹ Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, (Jakarta:Prenadamedia Grup, 2016), h.5.

politik, bisnis maupun pada kegiatan pendidikan di sekolah. Bahkan kepemimpinan dapat berlangsung di luar organisasi seperti dalam kepemimpinan sosial dan keagamaan.

Setiap organisasi dapat mencapai tujuan organisasinya secara maksimal dengan menggunakan manajemen. Namun begitu, di dalam memfungsikan manajemen diperlukan pula proses kepemimpinan. Kegiatan pencapaian tujuan organisasi berlangsung maksimal melalui kepemimpinan dapat dinamakan sebagai proses manajemen pula. Keterampilan memimpin dalam mencapai tujuan organisasi inilah sebagai kegiatan manajemen yang maksimal. Dengan kata lain kepemimpinan adalah inti manajemen yang dijalankan untuk mencapai tujuan organisasi. Schermerhorn dalam Lutdjito, Kepemimpinan adalah proses memberikan inspirasi orang lain untuk bekerja keras dalam mencapai tugas-tugas penting.²⁰

Di sini dipahami bahwa kepemimpinan merupakan proses memberikan inspirasi kepada bawahan atau anggota. Intinya adalah bagaimana pemimpin mempengaruhi bawahan mau bekerja keras dengan sukarela dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan terdiri dari seperangkat fungsi atau tindakan yang dilakukan oleh individu-individu atau pemimpin untuk menjamin terlaksananya tugas, iklim kerjasama kelompok, kepuasan anggota yang berhubungan dengan tujuan organisasi. Dengan kata lain kepemimpinan berlangsung diawali dari tindakan mempengaruhi anggota atau bawahan dan diakhiri pada tercapainya tujuan organisasi atau kepuasan anggota.

²⁰ Lutdjito, Ahmad, Dkk. *Guru Besar Bicara: Mengembangkan Keilmuan Pendidikan Islam*, (Semarang: Rasail Media Group, 2010), h.434

Kemudian Owens menegaskan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain melalui interaksi sosial. Dengan kata lain, kepemimpinan terjadi dalam interaksi dua orang atau lebih, dan tujuan pemimpin adalah berusaha mempengaruhi perilaku orang lain baik perorangan maupun kelompok.²¹

Setiap manajer dituntut menunjukkan perilaku pemimpin agar tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif. Para manajer dalam memperjuangkan pencapaian tujuan organisasi menjalankan organisasi dengan keterampilan manajerial yaitu kepemimpinan yang efektif. Pemimpin adalah orang yang disertai tugas dan tanggung jawab untuk memimpin organisasi atau diterima menjadi pemimpin dalam situasi tertentu.

Pemimpin memiliki kemampuan untuk memimpin, ilmu dan pengetahuan, berpengalaman serta harus memenuhi persyaratan keterampilan dan pengetahuan misalnya mengatur pembagian kerja, merancang strategi, mengkoordinasikan sumber daya bersikap kooperatif untuk memperlancar pekerjaan dalam mencapai tujuan.

Kemampuan yang dimiliki seorang pemimpin adalah mempengaruhi, mengendalikan tingkah laku dan perasaan orang lain untuk mencapai tujuan merupakan substansi kepemimpinan itu sendiri. Kepemimpinan dalam organisasi disebut juga kepemimpinan kedudukan (status *leadership*), dan kepemimpinan yang ada pada diri individu tanpa jabatan disebut kepemimpinan personal (kepemimpinan pribadi).

²¹ Robert G. Owens, *Organizational Behavior in Education*, (Boston: Allyn and Bacon. 1995), h.117.

Kouzes dan Posner dalam Syafaruddin menjelaskan “*Leadership is relationship, one between constituent and leader what base on mutual needs and interest*”. Pendapat ini menekankan bahwa kepemimpinan itu terdiri dari adanya pemimpin, yang dipimpin (anggota) dan situasi saling memerlukan satu sama lain.²²

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi tindakan orang lain, anggota atau bawahan secara individu dan kelompok agar mau bekerja secara sukarela dalam rangka mencapai tujuan bersama. Hubungan timbal balik antara pemimpin dengan yang dipimpin dengan mengandalkan kemampuan komunikasi interpersonal adalah penting sehingga pekerjaan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Kegiatan memberikan perintah, menyampaikan visi, inspirasi, membangun tim kerja, membangun keteladanan, memenuhi pengharapan anggota merupakan karakteristik kepemimpinan menuju efektivitasnya.

Hal di atas sejalan dengan pendapat Locke dalam Syafaruddin, kepemimpinan itu sebenarnya harus membujuk orang lain untuk mengambil tindakan. Para pemimpin membujuk para pengikutnya melalui berbagai cara, yaitu: menggunakan otoritas yang legitimasi, menciptakan model (menjadi teladan), penetapan sasaran, memberikan imbalan dan hukuman, restrukturisasi organisasi, dan mengkomunikasikan sebuah visi.²³

²² Syafaruddin, *Manajemen Organisasi Pendidikan* (Prespektif Sains Dan Islam), (Medan: Perdana Publishing, 2015), H.95

²³ Ibid h.95

b. Gaya Kepemimpinan

Daryanto mengemukakan bahwa, gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku seseorang pemimpin yang khas pada saat mempengaruhi anak buahnya, apa yang dipilih oleh pemimpin untuk dikerjakan, cara pemimpin bertindak dalam mempengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinannya.²⁴

Seorang pemimpin tentu memiliki gaya atau cara tersendiri yang dipergunakan dalam mempengaruhi anggota agar dapat mengikuti keinginannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Secara teoritis dapat dibedakan menjadi 3 (tiga) bentuk kepemimpinan yaitu; otoriter, *laissez-faire*, dan demokratis.²⁵

1) Tipe kepemimpinan otoriter

Tipe kepemimpinan ini menempatkan kekuasaan ditangan seseorang atau sekelompok kecil orang-orang yang disebut atasan sebagai penguasa atau penentu yang tidak dapat diganggu gugat, dan orang yang lain (bawahan) harus tunduk pada kekuasaannya dibawah ancaman dan hukuman sebagai alat dalam menjalankan kepemimpinannya.

Bagi bawahan dalam tipe kepemimpinan ini tidak memiliki kesempatan untuk berinisiatif dan mengeluarkan pendapat. Instruksi atau perintah atasan tidak boleh ditafsirkan, tapi harus dilaksanakan secara tertib dan konsekuensi tanpa kesalahan. Akibatnya suasana lembaga menjadi statis dan rutin saja, bawahan tidak mampu berinisiatif dan bawahannya akan dipaksa berkerja keras, patuh, dan

²⁴ Daryanto, *Administrasi Dan Manajemen Sekolah*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), h.103

²⁵ Syafaruddin, *Administrasi Pendidikan*, (Medan: Perdana Publishing, 2017), h. 61.

mekanis, selalu diliputi kecemasan dan perasaan takut karena selalu dibayangkan ancaman hukuman.

Tipe kepemimpinan *Laissez-faire*

Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari otoriter. Dalam realitas kepemimpinannya tipe kepemimpinan ini memberikan kebebasan sepenuhnya kepada orang-orang yang dipimpinnya untuk mengambil keputusan secara perseorangan, pemimpin hanya berfungsi sebagai penasihat. Akibatnya.

2) Tipe kepemimpinan demokratis

Tipe kepemimpinan ini menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting. Hubungan antar pemimpin dan yang dipimpin didasari prinsip saling menghargai dan saling menghormati. Kegiatan kepemimpinan dilaksanakan untuk menumbuhkan dan mengembangkan sikap dan kemampuan pemimpin pada setiap anggota kelompok sesuai peranan dan posisinya. Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis dan terarah, yang berusaha memanfaatkan setiap anggota untuk kepentingan dan kemajuan organisasi.²⁶

Hakikat kepemimpinan benar-benar sangat luas, tidak hanya dalam dunia pendidikan, tetapi juga dalam dunia politik, ekonomi, agama, sosiologi dan psikologi maupun dalam kegiatan domestik atau keluarga. Dengan begitu, kepemimpinan dan manajer, atau administrator jelas memiliki perbedaan. Perbedaan tersebut dapat dipaparkan sebagai berikut:

- 1) Manajer mengatur: pemimpin berinovasi.
- 2) Manajer merupakan tiruan: pemimpin itu asli.
- 3) Manajer mempertahankan: sedangkan pemimpin mengembangkan.
- 4) Manajer yang mengandalkan pengawas: pemimpin menginspirasi kepercayaan.

²⁶ Ary H. Gunawan, *Administrasi Sekolah: Administrasi Pendidikan Mikro*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2011), h.220-221

- 5) Manajer memiliki jangka pendek: pemimpin memiliki pandangan jangka panjang.
- 6) Manajer bertanya bagaimana dan kapan: pemimpin bertanya apa dan mengapa.
- 7) Manajer memandang kebawah: pemimpin memandang cakrawala.
- 8) Manajer menerima status quo: pemimpin menantang.
- 9) Manajer adalah prajurit klasik yang baik: pemimpin adalah dirinya sendiri.
- 10) Manajer melakukan hal yang benar: pemimpin melakukan hal dengan benar.²⁷

Dengan penjelasan di atas maka dipahami bahwa tugas manajer dan pemimpin dapat berlangsung secara bersamaan dalam diri seseorang apalagi manajer sering kali dikaitkan dengan orang yang mengelolah berbagai kegiatan dalam organisasi, dan pada saat bersamaan manajer memerankan dirinya sebagai pemimpin yang berusaha dengan visinya mengubah organisasi kepada yang lebih baik melalui penerapan model kepemimpinannya, selain itu ada beberapa model kepemimpinan antaranya:

a. Kepemimpinan partisipatif dan mendelegasian

Kepemimpinan partisipatif adalah suatu kepemimpinan yang memberikan seperangkat aturan untuk menentukan ragam dan banyaknya pengambilan keputusan partisipatif dalam situasi-situasi yang berlainan. Pemimpin meminta dan mempergunakan saran-saran dari bawahan, tetapi masih membuat keputusan.

b. Kepemimpinan karismatik

Kepemimpinan karismatik merupakan perpanjangan dari teori atribusi dari kemampuan kepemimpinan yang heroik atau luar biasa bila mereka mengamati perilaku-prilaku.

c. Kepemimpinan transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah tipe kepemimpinan yang memadu atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegaskan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas. Pemimpin jenis ini yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang di individualkan, dan yang memiliki karisma. Pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada keprihatinan dan kebutuhan pengembangan dari pengikut Individual, mereka mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan,

²⁷Ken Shelton, ed, *A New Paradigma of Leadership*, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 1997, h.16

membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra untuk mencapai tujuan kelompok.²⁸

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa tipe atau gaya kepemimpinan pendidikan juga dibentuk dengan lingkungan pergaulan di sekolah, madrasah atau pesantren. Dalam konteks ini, kepemimpinan dapat memberikan kontribusi bagi perubahan lembaga pendidikan, terutama melalui pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran sekolah, madrasah atau pesantren dalam menghasilkan sumberdaya manusia dengan kekuatan iman, taqwa, ahlak mulia dan penguasaan sains serta teknologi untuk mencapai kemajuan bangsa.

2. Kepemimpinan Transformasional

a. Konsep Kepemimpinan Transformasional

Menurut Rifa'i model kepemimpinan transformasional merupakan model yang relatif baru dalam studi-studi kepemimpinan. Burns merupakan salah satu penggagas yang secara eksplisit mendefinisikan kepemimpinan transformasional. Menurutnya, untuk memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang model kepemimpinan transformasional, model ini perlu dipertentangkan dengan model kepemimpinan transaksional.

Kepemimpinan transaksional didasarkan pada otoritas birokrasi dan legitimasi di dalam organisasi. Pemimpin transaksional pada hakekatnya menekankan bahwa seorang pemimpin perlu menentukan apa yang perlu dilakukan para bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Disamping itu, pemimpin transaksional cenderung memfokuskan diri pada penyelesaian tugas-tugas organisasi. Untuk memotivasi agar bawahan melakukan tanggungjawab mereka,

²⁸ Veithzal Rivai & Arviyan Arifin, *ISLAMIC LEADERSHIP: Membangun super leadership melalui Kecerdasan Spriritual*, Jakarta: PT, Bumi Aksara, 2009, h.123

para pemimpin transaksional sangat mengandalkan pada sistem pemberian penghargaan dan hukuman kepada bawahannya. Sebaliknya, Burns menyatakan bahwa model kepemimpinan transformasional pada hakekatnya menekankan seorang pemimpin perlu memotivasi para bawahannya untuk melakukan tanggungjawab mereka lebih dari yang mereka harapkan. Pemimpin transformasional harus mampu mendefinisikan, mengkomunikasikan dan mengartikulasikan visi organisasi, dan bawahan harus menerima dan mengakui kredibilitas pemimpinnya.²⁹

Hater dan Bass dalam Rifa'i menyatakan bahwa "*the dynamic of transformational leadership involve strong personal identification with the leader, joining in a shared vision of the future, or going beyond the self-interest exchange of rewards for compliance*". Dengan demikian, pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang karismatik dan mempunyai peran sentral dan strategis dalam membawa organisasi mencapai tujuannya.³⁰

Pemimpin transformasional juga harus mempunyai kemampuan untuk menyamakan visi masa depan dengan bawahannya, serta mempertinggi kebutuhan bawahan pada tingkat yang lebih tinggi dari pada apa yang mereka butuhkan. Menurut Yammarino dan Bass dalam Winardi, pemimpin transformasional harus mampu membujuk para bawahannya melakukan tugas-tugas mereka melebihi kepentingan mereka sendiri demi kepentingan organisasi yang lebih besar.³¹

Yammarino dan Bass dalam Rifa'i juga menyatakan bahwa Pemimpin transformasional mengartikulasikan visi masa depan organisasi yang realistik,

²⁹ Rifa'i Dan Fadli, *Manajemen Organisasi*, (Bandung: Ciptapustaka Media Perintis, 2013), h.94.

³⁰ Ibid h.96.

³¹ Winardi, *Asas-Asas Manajemen*, (Bandung: Mandar Madju, 1990), H.88

menstimulasi bawahan dengan cara yang intelektual, dan menaruh perhatian pada perbedaan-perbedaan yang dimiliki oleh bawahannya.³² Dengan demikian, seperti yang diungkapkan oleh Tichy and Devanna dalam Rifa'i, keberadaan para pemimpin transformasional mempunyai efek transformasi baik pada tingkat organisasi maupun pada tingkat individu. Dalam buku mereka yang berjudul "*Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*", Bass dan Avolio mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai empat dimensi yang disebutnya sebagai "*the Four I's*".

- a. Dimensi yang pertama disebutnya sebagai *idealized influence* (pengaruh ideal). Dimensi yang pertama ini digambarkan sebagai perilaku pemimpin yang membuat para pengikutnya mengagumi, menghormati dan sekaligus mempercayainya.
- b. Dimensi yang kedua disebut sebagai *inspirational motivation* (motivasi inspirasi). Dalam dimensi ini, pemimpin transformasional digambarkan sebagai pemimpin yang mampu mengartikulasikan pengharapan yang jelas terhadap prestasi bawahan, mendemonstrasikan komitmennya terhadap seluruh tujuan organisasi, dan mampu menggugah spirit tim dalam organisasi melalui penumbuhan entusiasme dan optimisme.
- c. Dimensi yang ketiga disebut sebagai *intellectual stimulation* (stimulasi intelektual). Pemimpin transformasional harus mampu menumbuhkan ide-ide baru, memberikan solusi yang kreatif terhadap permasalahan-permasalahan yang dihadapi bawahan, dan memberikan motivasi kepada

³² Rifa'I *Op.cit* h. 96

bawahan untuk mencari pendekatan-pendekatan yang baru dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi.

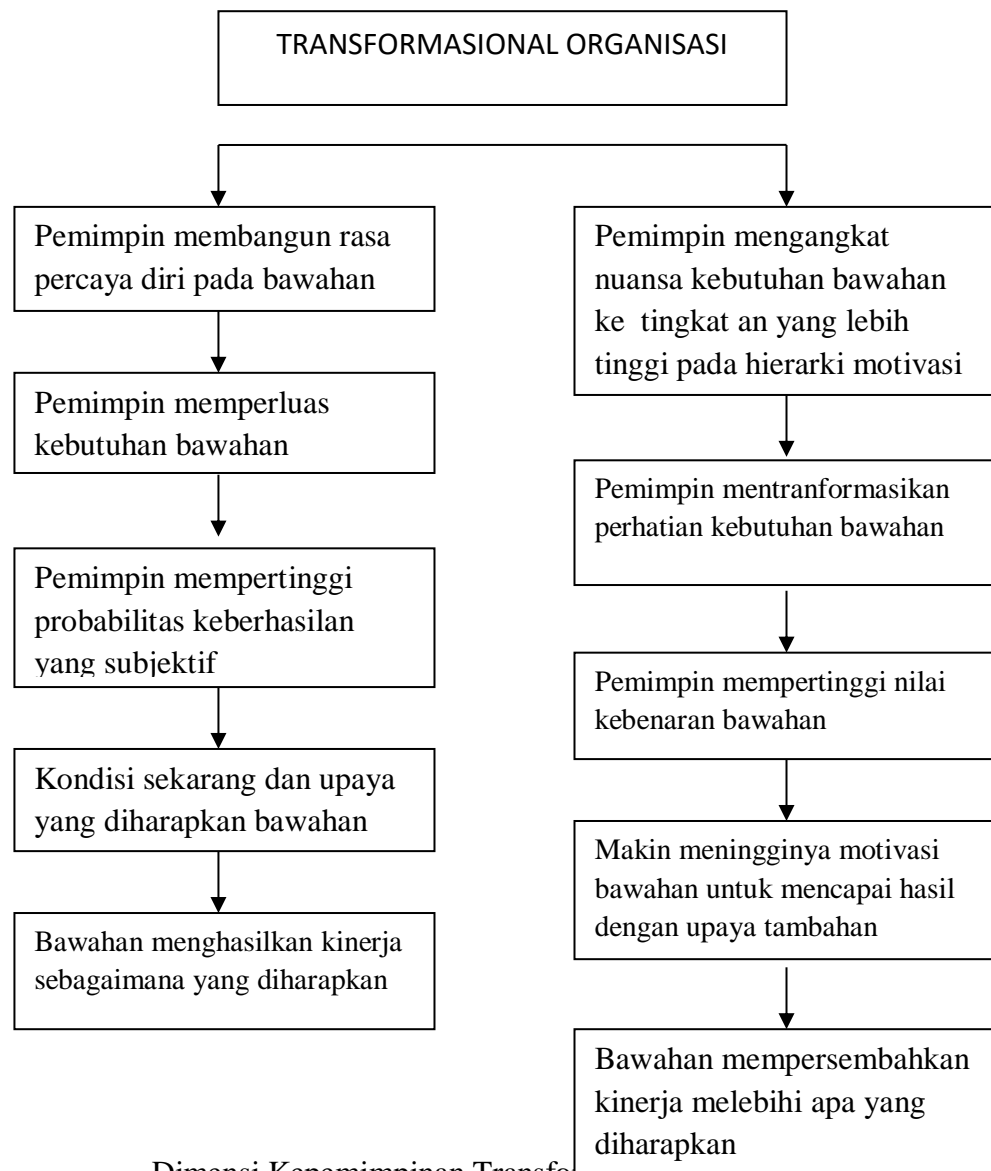
- d. Dimensi yang terakhir disebut sebagai *individualized consideration* (konsiderasi individu). Dalam dimensi ini, pemimpin transformasional digambarkan sebagai seorang pemimpin yang mau mendengarkan dengan penuh perhatian masukan-masukan bawahan dan secara khusus mau memperhatikan kebutuhan-kebutuhan bawahan akan pengembangan karir³³.

Berdasarkan pemaparan diatas penulis menyimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional adalah seorang pemimpin yang memiliki kemampuan untuk menyamakan visi masa depan dengan kemampuan yang dimiliki bawahannya, selain itu juga seorang Pemimpin yang memiliki jiwa Kepemimpinan Transformasional harus mampu mempengaruhi dan membujuk bawahannya untuk melakukan tugas-tugas mereka dengan lebih mendahulukan kepentingan Organisasi dari kepentingan pribadi mereka. Dengan memiliki jiwa kepemimpinan transformasional pemimpin juga harus mau mendengarkan ide-ide yang diberikan bawahan ketika mereka menginginkan perubahan yang berlandaskan tujuan organisasi, juga pemimpin harus siap memperhatikan kebutuhan-kebutuhan yang di butuhkan oleh bawahan yang di pimpin.

³³ Ibid h.97

b. Prinsip Kepemimpinan Transformasional

Ahmad Susanto mengadaptasi prinsip kepemimpinan transformasional dari Bass dan Avolio dalam dimensi kepemimpinan transformasional sebagai berikut:³⁴



Dimensi Kepemimpinan Transformasional

(Sumber: Diadaptasi Dari Bass Dan Avolio, 2016, 64)

³⁴ Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, (Jakarta: Prenadamedia Grup, 2016), h. 64

Paradigma baru dari kepemimpinan transformasional mengangkat tujuh prinsip untuk menciptakan kepemimpinan transformasional yang strategis, yang terdiri dari:

- a. Simplikasi. Keberhasilan dari kepemimpinan diawali dengan sebuah visi yang akan menjadi cermin dan tujuan bersama, kemampuan serta keterampilan dalam mengungkapkan visi secara jelas dan praktis.
- b. Motivasi. Kemampuan untuk mendapatkan komitmen dari setiap orang yang terlibat terhadap visi yang sudah dijelaskan adalah hal kedua yang perlu dilakukan.
- c. Fasilitas. Dalam pengertian kemampuan untuk secara efektif memfasilitasi pembelajaran yang terjadi di dalam organisasi secara kelembagaan, kelompok, ataupun individual. Hal ini akan berdampak pada semakin bertambahnya modal intelektual dari setiap orang yang terlibat di dalamnya.
- d. Inovasi. Yaitu kemampuan untuk secara berani dan bertanggung jawab melakukan suatu perubahan bilamana diperlukan dan menjadi suatu tuntutan dengan perubahan yang terjadi. Dalam suatu organisasi yang efektif dan efisien, setiap orang yang terlibat perlu mengantisipasi perubahan dan seharusnya pula mereka tidak takut akan perubahan tersebut. Dalam kasus tertentu, pemimpin transformasional harus siap untuk merespon perubahan tanpa mengorbankan rasa percaya dan tim kerja yang sudah dibangun.
- e. Mobilitas yaitu pengerahan semua sumber daya yang ada untuk melengkapi dan memperkuat setiap orang yang terlibat di dalamnya dalam mencapai visi dan tujuan. Pemimpin transformasional akan selalu mengupayakan pengikut yang penuh dengan tanggung jawab.
- f. Siap siaga. Yaitu kemampuan untuk selalu siap belajar tentang diri mereka sendiri dan menyambut perubahan dengan paradigma baru yang positif.
- g. Tekad. Yaitu tekad bulat untuk selalu sampai pada akhir, tekad bulat untuk menyelesaikan sesuatu dengan baik dan tuntas. Untuk ini tentu perlu pula didukung oleh pengembangan disiplin spiritualitas, emosi, dan fisik, serta komitmen.³⁵

c. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah

Dalam bidang pendidikan, seiring dengan upaya pembaruan yang dilakukan, bentuk kepemimpinan juga penting untuk diformulasikan. Kepemimpinan transformasional berdasarkan kekayaan konseptual melalui karisma,

³⁵ Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, (Jakarta: Prenadamedia Grup, 2016), 67

konsideran individu dan stimulasi intelektual, diyakini akan mampu melahirkan pemikiran-pemikiran yang mengandung jangkauan ke depan, asas kedemokrasian dan ketransparanan, yang oleh karenanya perlu diadopsi ke dalam kepemimpinan kepala sekolah, khususnya dalam rangka menunjang manajemen berbasis sekolah atau bentuk-bentuk pembaruan pendidikan lainnya. Kepemimpinan transformasional diharapkan dapat menjawab tantangan pelaksanaan manajemen berbasis sekolah melalui tiga unsur, yaitu karisma, konsideran individual, dan stimulasi intelektual pada diri kepala sekolah.

Menurut Luthan dalam Ahmad Susanto, terdapat tujuh sikap dari kepala sekolah yang telah berhasil menerapkan gaya kepemimpinan transformasionalnya, yaitu;

1. Mengidentifikasi dirinya sebagai agen perubahan (pembaru)
2. Memiliki sifat pemberani
3. Mempercayai orang lain
4. Bertindak atas dasar sistem nilai (bukan atas dasar kepentingan individu, atau atas dasar kepentingan dan desakan kroninya).
5. Meningkatkan kemampuan secara terus-menerus
6. Memiliki kemampuan untuk menghadapi situasi yang rumit, tidak jelas, dan tidak menentu
7. Memiliki visi ke depan atau visioner.³⁶

Selain dengan dimensi kepemimpinan transformasional, maka terdapat empat faktor yang dapat mempengaruhi kepemimpinan kepala sekolah yang transformasional, yaitu:

- a) *Idealized influence*. Kepala sekolah merupakan sosok ideal yang dapat dijadikan sebagai panutan bagi guru dan stafnya, dipercaya, dihormati, dan mampu mengambil keputusan yang terbaik untuk kepentingan sekolah.
- b) *Inspirational motivation*. Kepala sekolah dapat memotivasi seluruh gurudan stafnya untuk memiliki komitmen terhadap visi organisasi dan mendukung semangat tim dalam mencapai tujuan-tujuan pendidikan di sekolah.
- c) *Intellectual stimulation*. Kepala sekolah dapat menumbuhkan kreativitas dan inovasi seluruh guru dan stafnya untuk memiliki komitmen terhadap visi

³⁶ Ibid h.69

organisasi dan mendukung semangat tim dalam mencapai tujuan-tujuan pendidikan di sekolah.

- d) *Individual consideration*. Kepala sekolah dapat bertindak sebagai pelatih dan penasihat bagi guru dan stafnya.³⁷

Adapun implementasi model kepemimpinan transformasional dalam situasi pendidikan perlu memperhatikan beberapa hal, yaitu:

1. Mengacu pada nilai-nilai agama yang terkandung dalam sistem organisasi atau instansi sekolah
2. Disesuaikan dengan nilai-nilai yang terkandung dalam sistem organisasi atau instansi sekolah
3. Menggali budaya yang ada dalam organisasi
4. Karena sistem pendidikan merupakan suatu subsistem, maka harus memperhatikan sistem yang lebih besar yang ada di atasnya seperti sistem Negara³⁸

3. Kinerja Guru

a. Defenisi Kinerja

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugasnya dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Kata kinerja berasal dari kata *performance*. Dari pengertian tersebut kinerja diartikan sebagai prestasi yang menunjukkan suatu kegiatan atau pembuatan dan melaksanakan tugas yang telah dibebankan³⁹.

Sejalan dengan pengertian diatas Depdiknas (2004) mengartikan kinerja dengan prestasi kerja atau unjuk kerja. Kinerja adalah suatu bentuk hasil kerja atau hasil usaha berupa tampilan fisik, maupun gagasan⁴⁰. Sedangkan Henri Simamora mengatakan bahwa kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-

³⁷ Ibid h.76

³⁸ Ibid h. 80

³⁹ Anwar Prabu Mangkunegara., *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama, 2010, h. 67

⁴⁰ Depdiknas 2004

tugas yang membentuk sebuah pekerjaan⁴¹. Kemudian menurut Prawirasentono “*Peformance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika”⁴². Selanjutnya Dessler (1997) juga menyatakan pengertian kinerja hampir sama dengan prestasi kerja ialah perbandingan antara hasil kerja actual dengan standar kerja yang ditetapkan. Dalam hal ini kinerja lebih memfokuskan pada hasil kerja.

Dari beberapa pengertian tentang kinerja tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang telah dicapai oleh seseorang. Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil akhir dari suatu aktifitas yang telah dilakukan seseorang untuk meraih suatu tujuan. Pencapaian hasil kerja ini juga sebagai bentuk perbandingan hasil kerja seseorang dengan standar yang telah ditetapkan. Apabila hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang sesuai dengan standar kerja atau bahkan melebihi standar maka dapat dikatakan itu mencapai prestasi yang baik.

b. Defenisi Kinerja Guru

Misi utama sekolah saat ini tetap mengutamakan proses pencerdasan kehidupan bangsa. Sisi lain dari misi sekolah adalah sebagai agen perubahan sosial. Untuk itu, perubahan sekolah merupakan keharusan untuk merespon segala tuntutan kebutuhan masyarakat dalam aspek perubahan sosial budaya sehingga eksistensi dan pengembangan masyarakat dan bangsa dapat berlangsung dengan baik. Salah satu tokoh penting dalam peningkatan mutu sekolah adalah guru.

⁴¹ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YPKN, 2004, h. 52

⁴² Suyadi Prawirosentono, *Manajemen Sumberdaya Manusia, Kinerja & Motivasi Karyawan*, Jakarta: Cipta Pustaka Media Perintis, 1999, h. 112.

Dalam hal ini guru perlu ditingkatkan kinerjanya sebab gurulah yang akan membawa perubahan pendidikan bahkan perubahan dunia. Berkenaan dengan hal tersebut, kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidikan, dan kualitas guru akan sangat menentukan kualitas hasil pendidikan, Karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah, dan hal ini tidak hanya ditentukan dari salah satu faktor saja, namun banyak hal yang ikut berpengaruh dalam menentukan peningkatan kinerja guru tersebut.

Sesuai dengan firman Allah dalam surat At-Taubah ayat 105 yaitu:



Artinya: *"Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."* (At-Taubah: 105)⁴³

Makna ayat disana menjelaskan bahwa seorang guru (pendidik) harus melakukan kinerja yang harus dilaksanakannya. Karena kinerja guru tersebut menentukan segala upaya guru dalam mengembangkan kegiatan yang ada di sekolah menjadi kegiatan yang lebih baik, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan baik pula melalui melalui suatu kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru sesuai dengan target serta tujuan yang telah ditetapkan.⁴⁴

⁴³ Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahan*, Bogor: PT Sygma, 2007, h. 49

⁴⁴ Siti Inayatillah Dkk, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Ma Miftahul Huda Dan Ma Fathan Mubina*, Program Studi

Maksud dari ayat diatas yaitu bahwa Allah telah mencontohkan bahwa

ketika beliau menguji manusia dengan membebaninya Allah telah melihat kapasitas yang di uji dengan hal itu maka Allah menguji manusia tidak melampaui batas kemampuan manusia itu sendiri. Dengan begitu hal ini adalah pesan tersirat dari Al-quran bahwa manusia mempunyai kapasitas yang berbeda dengan demikian

⁴⁵ Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahan*, Bogor: PT Sygma, 2007, h.

kapasitas yang dimiliki manusia akan berguna ketika dimanfaatkan dengan semestinya dan sesuai dan porsi masing-masing. Manusia disuruh untuk mengetahui kapasitas dirinya dan tidak memaksakan suatu yang diluar kemampuannya.

Berkenaan dengan guru sebagai tenaga profesional, maka guru profesional haruslah memiliki berbagai kompetensi. Adapun kompetensi yang harus ada pada diri guru profesional ialah: kemampuan untuk mengembangkan pribadi peserta didik, Khususnya kemampuan untuk mengembangkan pribadi peserta didik, khususnya kemampuan intelektual, serta membawa peserta didik menjadi warga negara dan masyarakat indonesia yang bersatu berdasarkan pancasila. Seorang guru profesional berfungsi untuk mengajar, mendidik, melatih, dan melaksanakan penelitian masalah-masalah pendidikan.⁴⁶

Pendapat lain di utarakan Soedijarto dalam Syafaruddin menyatakan ada empat tugas gugusan kemampuan yang harus dikuasai oleh seorang guru yaitu: merencanakan program belajar mengajar, melaksanakan dan memimpin proses belajar mengajar, menilai kemajuan proses belajar mengajar, membina hubungan dengan peserta didik.⁴⁷

Berdasarkan beberapa definisi yang di kemukakan di atas, dapat dinyatakan bahwa kinerja guru merupakan prestasi yang dicapai oleh seorang guru dalam pelaksanaan tugasnya atau kerjaannya selama periode tertentu sesuai standar kompetensi dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Kinerja seorang guru tidak dapat terlepas dari kompetensi yang melekat dan harus dikuasai,

⁴⁶ Syafaruddin dan Asrul, (2013), *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*, Bandung: CitaPustaka media, h.182-187.

⁴⁷ ibid h.192

kompetensi guru merupakan bagian penting yang dapat menentukan tingkat kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pengajar yang merupakan hasil kerja dan diperlihatkan melalui suatu kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kecepatan dan komunikasi yang baik.

Jadi, proses pembelajaran tidak sesederhana seperti yang terlihat pada saat guru menyampaikan materi pelajaran dikelas, tetapi dalam melaksanakan pembelajaran yang baik seorang guru harus mengadakan persiapan yang baik dengan segenap kompetensi yang ia miliki pada saat melaksanakan pembelajaran dapat terarah sesuai tujuan pembelajaran yang terdapat pada indikator keberhasilan pembelajaran.

c. Indikator Kinerja Guru

Ada beberapa jenis indikator yang sering digunakan dalam pelaksanaan pengukuran kinerja organisasi, yaitu: indikator masukan, indikator keluaran (*output*), indikator manfaat (*benefit*).⁴⁸

- 1) Tujuan: Merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu kelompok organisasi.
- 2) Standar: Merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Standar menjawab pertanyaan tentang kapan kita tahu bahwa kita sukses atau gagal. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila telah mencapai standar yang telah ditetapkan dan disepakati.
- 3) Umpan Balik : Antara tujuan, dan umpan balik saling berkaitan. Umpan balik melaporkan kemajuan baik kualitas maupun kuantitas dalam tujuan yang didefinisikan standar.
- 4) Kompetensi: Merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaannya yang diberikannya dengan baik.
- 5) Motivasi: Merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan

⁴⁸Ismail dan Nawawi,(2013), Budaya Organisasi Kepemimpinan Dan Kinerja, Jakarta: pranamedia Group,h.243

dengan intensif berupa uangm memberikan pengakuan, menetapkan tujuan yang menentang menetapkan standar terjangkau, dan lain-lain.⁴⁹ Sedangkan yang dapat dijadikan indikator standar kinerja guru diantaranya:

- 1) Standar 1: *knowledge, skills, and disposition*
- 2) Standar 2: *assessment system and unit evaluation*
- 3) Standar 3: *field experience and clinical practice*
- 4) Standar 4: *diversity*
- 5) Standar 5: *faculty qualification, performance, and development*
- 6) Standar 6: *unit governance resources*⁵⁰

Indikator diatas menunjukkan bahwa standar kinerja Guru merupakan suatu bentuk kualitas atau patokan yang menunjukkan adanya jumlah dan mutu kerja yang harus dihasilkan guru meliputi, pengetahuan, ketrampilan, system penempatan dan unit variasi pengalaman, kemampuan praktis, kualifikasi, hasil pekerjaan dan pengembangan.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Banyak faktor yang mempengaruhi Kinerja Organisasi maupun individu. Menurut Malthis dan Jackson (2001) dalam Wikipedia, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja.⁵¹ Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu: kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan organisasi.

Penjelasan lain mengenai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dijelaskan oleh Mulyasa dalam Wibowo, sedikitnya terdapat sepuluh faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, baik faktor internal maupun eksternal: Kesepuluh faktor tersebut adalah; (1) dorongan untuk bekerja, (2) tanggung jawab terhadap tugas, (3) minat terhadap tugas, (4) penghargaan terhadap tugas, (5) peluang untuk

⁴⁹ Wibowo, (2010), Manajemen Kinerja, Jakarta: Rajawali Pres, h.102-104

⁵⁰ Mangkunegara, *Op.cit*, h. 70

⁵¹ Supardi, (2003), *Kinerja Guru*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, h.49

berkembang, (6) perhatian dari kepala sekolah, (7) hubungan interpersonal dengan sesama guru, (8) MGMP dan KKG, (9) kelompok diskusi terbimbing serta (10) layanan perpustakaan.⁵²

Selanjutnya pendapat lain juga dikemukakan oleh Surya dalam Wibowo tentang faktor yang mempengaruhi kinerja, faktor mendasar yang terkait erat dengan kinerja professional guru adalah kepuasan kerja yang berkaitan erat dengan kesejahteraan guru. Kepuasan ini dilatar belakangi oleh fakto-faktor: (1) imbalan jasa, (2) rasa aman, (3) hubungan antar pribadi, (4) kondisi lingkungan kerja, (5) kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri.⁵³ Dari paparan di atas, dapat dilihat bahwa banyak faktor dan variabel yang mempengaruhi kinerja guru. Faktor tersebut bias berasal dari diri si guru sendiri maupun dari luar atau lingkungan kerja guru.⁵⁴

e. Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja guru merupakan suatu proses yang bertujuan untuk mengetahui atau memahami tingkat kinerja guru satu dengan tingkat kinerja guru yang lainnya atau dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Terdapat berbagai model instrument yang dapat dipakai dalam penilaian kinerja guru. Namun demikian, ada dua model yang paling sesuai dan dapat digunakan sebagai instrumen utama, yaitu skala penilaian dan lembar observasi atau penilaian. Skala penilaian mengukur penampilan atau perilaku orang lain melalui paernyataan perilaku dalam suatu kontinum atau kategori yang memiliki makna atau nilai. Observasi merupakan cara mengumpulkan data yang biasa digunakan untuk mengukur

⁵² Wibowo, *Op.cit*, h.105

⁵³ Ibid h.110

⁵⁴ *Ibid*, h. 50-52

tingkah laku individu ataupun proses terjadinya suatu kegiatan yang dapat diamati baik dalam situasi yang alami sebenarnya maupun situasi buatan.

f. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru

Kepala sekolah merupakan pemimpin dalam suatu instansi pendidikan, baik itu sebagai pemimpin bagi para guru, maupun sebagai manajer atau pemimpin dalam manajemen sekolah. Oleh karena itu, tugas dan fungsi kepala sekolah merupakan sosok sentral dalam peningkatan mutu kualitas pendidikan di sekolah. Sebagai pemimpin, kepala sekolah berfungsi menggerakkan semua potensi sekolah, khususnya tenaga guru dan tenaga kependidikan sebagai pencapaian tujuan sekolah. Dalam upaya menggerakkan potensi tersebut, kepala sekolah dituntut menerapkan prinsip-prinsip dan metode-metode kepemimpinan yang sesuai dengan mengedepankan keteladanan, pemotivasian, dan pemberdayaan staf.

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah merupakan suatu cara yang memungkinkan semua potensi yang ada dalam sekolah berfungsi secara optimal. Kepala sekolah yang memiliki kepemimpinan transformasional mempunyai sikap menghargai ide-ide baru, cara dan metode baru serta praktik-praktik baru yang dilakukan para guru dalam proses pembelajaran di sekolah.

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah merupakan cara kepemimpinan yang mengutamakan pemberian kesempatan yang mendorong semua unsur atau elemen sekolah, yakni guru, siswa, pegawai/staf, orang tua siswa, masyarakat sekitar dan lainnya untuk bekerja atas dasar sistem nilai yang luhur, sehingga semua unsur yang ada di sekolah tersebut bersedia untuk berpartisipasi secara optimal dan mencapai visi sekolah.

Kepala sekolah yang memiliki pola kepemimpinan transformasional sangat senang jika guru melaksanakan penelitian tindakan kelas, karena dengan penelitian kelas tersebut, seorang guru akan mampu menutup anggapan antara wacana konseptual dengan realitas empirik. Dengan demikian, guru akan dapat menemukan solusi atas persoalan keseharian yang dihadapinya selama proses pembelajaran yang berlangsung di kelas. Jika hal ini terjadi, maka ia akan mampu memecahkan sendiri persoalan yang muncul dari praktik profesionalnya.

Kinerja guru merupakan kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dapat dikatakan baik dan memuaskan jika tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang ditetapkan. Untuk itu, guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Dalam meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Secara umum, mutu pendidikan yang baik menjadi tolak ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru.

Dengan demikian, upaya untuk terus mengembangkan kinerja guru menjadi suatu yang berperan penting dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan, dan hal ini memerlukan manajemen kinerja yang tepat sesuai dengan konteks organisasi sekolah.

Implementasi kepemimpinan transformasional bagi sekolah diarahkan pada peningkatan kinerja guru sehingga dapat mencapai hasil peserta didiknya secara optimal, dalam pengertian bahwa dengan kepemimpinan transformasional itu, maka

keterampilan dan kompetensi peserta didik yang menjadi suatu tujuan pendidikan dan pembelajaran yang sudah ditentukan dapat dicapai dengan lebih optimal dan keterampilan serta kompetensi-kompetensi itu betul-betul dikuasai oleh peserta didik dan dapat menjadi bekal hidup mereka dimasa mendatang.

B. Penelitian Relevan

Penelitian yang relevan dengan penelitian yang dilakukan penulis, antara lain:

1. Penelitian yang dilakukan Desian Aminulah dkk. yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Iklim Sekolah Pada Smp N 4 Negara” Vol: 4 No: 1 Tahun: 2014. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) kepemimpinan transformasional kepala sekolah pada SMP N 4 Negara (2) iklim sekolah pada SMP Negeri 4 Negara (3) pengaruh perdimensi dari kepemimpinan transformasional terhadap iklim sekolah pada SMP Negeri 4 Negara (4) pengaruh simultan kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap iklim sekolah pada SMP Negeri 4 Negara. Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif, data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dokumentasi kemudian di analisis dengan analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional pada SMP N 4 Negara berjalan dengan sangat efektif. Iklim sekolah pada SMP Negeri 4 Negara berada pada katagori baik. Pengaruh parsial dari masing-masing dimensi kepemimpinan transformasional yakni karismatik memiliki pengaruh terhadap iklim sekolah dikarenakan nilai probabilitasnya dibawah 0,05, sedangkan dimensi kepekaan individual, inspiratif dan rangsangan intelektual tidak berpengaruh karena nilai probabilitasnya diatas 0,05, dengan persamaan regresinya $Y = 28,611 + 1,040 X$. Pengaruh simultan dari kepemimpinan

transformasional terhadap iklim sekolah pada SMP Negeri 4 Negara dilihat dari hasil uji F menyimpulkan bahwa ada pengaruh dari kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap iklim sekolah pada SMP Negeri 4 Negara, ini terlihat pada hasil uji F yakni, F_{hitung} yakni sebesar $13,213 > F_{tabel}$ sebesar 3,23 dan $p\text{ value } 0,000 < \alpha 0,05$ dan berdasarkan adjusted R square menunjukkan 0,521 berarti pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap iklim sekolah pada SMP Negeri 4 Negara yakni sebesar 52,1%, sedangkan sisanya sebesar 47,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak menjadi variabel penelitian pada penelitian ini.⁵⁵

2. Penelitian yang dilakukan Susmiyati yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Tulungagung”, *Epistemé*, Vol. 11, No. 1, Juni 2016. Adanya pengaruh antara kepemimpinan transformasional dan kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Tulungagung dengan didukung hasil uji F. Pengujian menunjukkan hasil bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($7,466 > 3,07$) dan didukung dengan nilai signifikansinya kurang dari 0,05 atau ($0,001 < 0,05$). Mengacu pada hasil analisis data ini maka H_0 tertolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dan kompetensi manajerial kepala sekolah berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten

⁵⁵ Aminullah, Desian, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Iklim Sekolah Pada Smp N 4 Negara*, Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Ganesha, Vol: 4 No: 1 Tahun: 2014 diakses dari <https://media.neliti.com/media/publications/5305-ID-pengaruh-kepemimpinan-transformasional-kepala-sekolah-terhadap-iklim-sekolah-pad.pdf> pada 26 februari 2019 pukul 19:33

Tulungagung. Hasil riset ini mendukung pendapat yang menyatakan bahwa sukses tidaknya pendidikan dan pembelajaran di sekolah sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan dan kompetensi kepala sekolah dalam mengelola setiap komponen sekolah. Menurut Mulyasa, manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah merupakan dua perkara yang penting dan saling berkaitan. Untuk kepentingan tersebut perlu ditekankan dalam koordinasi, komunikasi dan supervisi oleh pengawas dan dinas pendidikan sehingga sesuai dengan standar dan dapat dihindarkan adanya persepsi yang berbeda dalam pelaksanaannya di lapangan. Temuan ini semakin menguatkan pendapat atas pentingnya peran kepemimpinan dan kemampuan di bidang manajemen bagi kepala sekolah untuk meningkatkan kualitas kinerja gurunya. Berkaitan dengan hal tersebut maka dalam rekrutmen kepala sekolah hendaknya betul-betul memperhatikan kedua aspek ini sehingga terseleksi kepala sekolah dengan kompetensi yang memadai.⁵⁶

3. Penelitian yang dilakukan Siti Inayatillah yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Ma Miftahul Huda Dan Ma Fathanmubina”, Ta’dibi ISSN 2442-4994 Volume 5 Nomor 1, April 2016, Kepemimpinan pendidikan berkaitan dengan masalah kepala sekolah dalam meningkatkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif dengan para guru dalam situasi yang kondusif. Dalam hal ini perilaku kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan

⁵⁶ Susmiyati, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Tulungagung*, Epistemé, Vol. 11, No. 1, Juni 2016 di akses dari <http://ejournal.iain-tulungagung.ac.id/index.php/epis/article/view/190/135> pada 26 februari 2019 pukul 20:10 wib

menunjukkan rasa bersahabat, dekat, dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Oleh karena itu seorang pemimpin mencerminkan suatu gaya kepemimpinan yang dijalankannya. Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di MA Miftahul Huda dan MA Fathan Mubina. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausal komparatif. Populasinya diambil sampel seluruh guru yang ada di MA Miftahul Huda dan MA Fathan Mubina yang berjumlah 29 orang. Teknik pengumpulan data adalah observasi, wawancara, angket dan dokumentasi. Adapun teknik data yang digunakan adalah statistik deskriptif, yaitu Uji-t (Uji beda). Hasil penghitungan Uji-t yang ditunjukkan dari pernyataan bahwa meningkatnya kinerja guru karena kepemimpinan transformasional dengan nilai t-hitung sebesar 3,259 dan t-tabel 2,048 dengan ketentuan taraf signifikansi 5%. Maka hasil akhir penghitungan menyatakan signifikansi dan hipotesis yang diajukan diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh yang positif antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru MA Miftahul Huda dan MA Fathan Mubina⁵⁷.

C. Kerangka Fikir

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah merupakan kemampuan kepala sekolah dalam mempengaruhi bawahan guna tercapainya tujuan sekolah. Sedangkan kinerja guru adalah prestasi yang dicapai oleh seorang guru dalam

⁵⁷Siti Inayatillah, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di MA Miftahul Huda dan MA Fathan Mubina*, Ta'dibi: ISSN 2442-4994, Vol 5 No 1, 2016.

pelaksanaan tugasnya atau kerjaannya selama periode tertentu sesuai standar kompetensi dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut.

Kepala sekolah mempunyai peranan yang sangat penting dalam memberdayakan komponen-komponen yang ada disekolah. Guru merupakan salah satu komponen sekolah yang memegang peranan penting dalam menentukan mutu pendidikan di sekolah. Oleh karena itu guru dituntut secara profesional sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Kepala sekolah sebagai seorang yang diberi tugas untuk memimpin sekolah, bertanggungjawab atas tercapainya tujuandan menjamin mutu pendidikan di sekolah.

Dengan demikian tujuan sekolah dapat tercapai, apabila kepala sekolah memiliki kapasitas yang memadai sebagai seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas serta fungsinya dengan baik. Dalam hal ini kepemimpinan transformasional mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja guru, mampu mempengaruhi, menggerakkan dan membawa perubahan pada bawahan guna meningkatkan kinerjanya.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. Soni,⁵⁸ dalam penelitiannya membuktikan bahwa ada pengaruh langsung kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru. Susanti,⁵⁹ dalam penelitiannya membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional yang dilakukan oleh kepala sekolah memberikan dampak positif

⁵⁸ Soni, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Self Monitoring Terhadap Kepuasan Kerja Guru dan Kinerja Guru Kelas Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Tanjung Morawa*, Jurnal Pendidikan. 2009, 1-16

⁵⁹ Susanti, *Dampak Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMP Muhammadiyah 1 Depok Sleman*, Skripsi, Yogyakarta : UIN Sunan Kalijaga, 2013.

terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Muhammadiyah 1 Depok Sleman.

D. Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka fikir di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Ho: Tidak ada pengaruh positif signifikan kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru

Ha: Ada pengaruh positif signifikan kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif, dimana data dikumpulkan dari sampel atas populasi untuk mewakili seluruh populasi, dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok.

Untuk mengetahui hubungan antar variabel digunakan rencana penelitian korelasional. Tingkat hubungan antar variabel dinyatakan dalam bentuk koefisien korelasi. Adapun jenis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan.⁶⁰

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri 2 Percut Sei Tuan, JL. Gambir Pasar VIII Tembung, Kecamatan Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Provinsi Sumatera Utara. Sedangkan waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan mulai Februari sampai dengan Maret 2019.

⁶⁰ Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*, Bandung: CV. Alfa Beta, 2011, 44.

Tabel 3.1

Grafik Penyusunan Skripsi

| No | Kegiatan | Bulan Pelaksanaan | | | |
|----|--------------------------------|-------------------|---------|----------|-------|
| | | Desember | Januari | Februari | Maret |
| 1 | Penyusunan Proposal Penelitian | | | | |
| 2 | Izin Pelaksanaan | | | | |
| 3 | Pengumpulan Data | | | | |
| 4 | Analisis Data | | | | |
| 5 | Deskripsi Data | | | | |
| 6 | Penyusunan Data dan Kesimpulan | | | | |

Pada tabel diatas dijelaskan bahwa pada bulan Desember-Januari melakukan penyusunan proposal penelitian, pada bulan Februari memperoleh izin pelaksanaan penelitian dan langsung melakukan pengumpulan data, pengumpulan data dilakukan sampai bulan Maret, pada bula Maret dilakukan Analisi data sekaligus mengolah data untuk tahap penyelesaian penyusunan data hingga sampai pada tahap Akhir penyelsaian kesimpulan.

C. Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel adalah segala sesuatu yang akan menjadi objek pengamatan penelitian. Sering pula dinyatakan variabel penelitian sebagai faktor-faktor yang berperan dalam peristiwa atau gejala yang akan diteliti.⁶¹ Dalam penelitian ini ada

⁶¹ Sumadi S, *Metodologi Penelitian*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2003, h.72.

dua variabel yaitu variabel bebas atau independen variabel X yaitu variabel yang memengaruhi variabel lain disebut juga variabel prediktor, dan variabel terikat atau dependent variabel Y yaitu variabel yang dipengaruhi.⁶²

Suatu variabel penelitian merupakan sesuatu yang pokok, karena variabel merupakan objek penelitian atau yang menjadi titik perhatian suatu penelitian.⁶³ Variabel yang akan diteliti dijabarkan melalui item-item dari variabel yang disebut indikator. Berikut ini adalah penjabaran variabel ke dalam indikator, yaitu:

- 1) Kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X) meliputi penilaian guru tentang kepemimpinan kepala sekolah yang diukur melalui dimensi : karisma, kepekaan individu, stimulus intelektual dan memberi inspirasi.
- 2) Kinerja guru (Y), meliputi kinerja guru yang diperoleh dari hasil penilaian para guru tentang proses kerja dan prestasi kerja menurut standar tertentu. Variabel ini merupakan unsur-unsur proses dan hasil kerja seorang guru yang meliputi dimensi kemampuan, inisiatif, ketepatan waktu, kualitas kerja dan komunikasi.

Adapun kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk memperoleh data dari variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah adalah :

⁶² Ibid h.72

⁶³ Ibid h.72

Tabel 3.2. Tabel Kisi-kisi instrumen**Variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X)**

| Dimensi Variabel | Indikator | Item | Jumlah item |
|----------------------|--|-------|-------------|
| Karisma | 1) Melibatkan guru dalam kegiatan sekolah | 1 | 1 |
| | 2) Memperllihatkan percaya diri | 2 | 1 |
| | 3) Menimbulkan antusias bawahan | 3 | 1 |
| | 4) Memperlakukan orang dengan hormat | 4,5 | 2 |
| | 5) Menumbuhkan motivasi kerja | 6,7 | 2 |
| Kepekaan individu | 1) Respek terhadap gagasan guru | 8,9 | 2 |
| | 2) Menimbulkan rasa optimis | 10 | 1 |
| | 3) Mempunyai rasa empati atas persoalan pribadi | 11 | 1 |
| | 4) Perhatian terhadap hasil kerja guru | 12 | 1 |
| Stimulus intelektual | 1) Memberikan kebebasan dalam berpendapat | 13 | 1 |
| | 2) Menyelesaikan masalah dengan cara baru | 14 | 1 |
| | 3) Mendorong bawahan berfikir ilmiah | 15 | 1 |
| | 4) Mendorong bawahan berfikir inovatif | 16 | 1 |
| | 5) Mempertinggi motivasi bawahan untuk sukses | 17 | 1 |
| Memberi inspirasi | 1) mengkomunikasikan harapan tinggi bagi bawahan | 18 | 1 |
| | 2) mengemukakan tujuan utama melalui cara yang sederhana | 19,20 | 2 |
| Jumlah | | | 20 |

Indikator pada variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam penelitian ini seperti yang di paparkan dalam tabel diatas adalah berjumlah 20 butir : Karisma berjumlah 7 butir , indikator dari karisma yang harus dimiliki Kepala Sekolah yang memiliki Kepemimpinan Transformasional meliputi (Melibatkan guru dalam kegiatan, memperlihatkan percaya diri, menimbulkan antusias bawahan, memperlakukan orang dengan hormat, menumbuhkan motivasi kerja). Sedangkan Kepekanaan Individu berjumlah 5 butir, indikator nya meliputi (Respek terhadap gagasan guru, menimbulkan rasa optimis, mempunyai rasa empati atas persoalan pribadi, perhatian terhadap hasil kerja guru). Stimulus intelektual berjumlah 5 butir, meliputi (memberikan kebebasan dalam berpendapat, menyelesaikan masalah dengan cara baru, mendorong bawahan berfikir ilmiah, mendorong bawahan berfikir inovatif, mempertinggi otivasi bawahan untuk sukses. Memberi Informasi berjumlah 3 butir, meliputi indikator (mengkomunikasikan harapan tinggi bagi bawahan, mengemukakan tujuan utama melalui cara yang sederhana).

Adapun kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk memperoleh data dari variabel Kinerja Guru adalah :

**Tabel 3.3. Tabel Kisi-kisi Instrumen
Variabel Kinerja Guru (Y)**

| Dimensi Variabel | Indikator | Item | Jumlah item |
|----------------------|-------------------------------------|-----------|-------------|
| Kemampuan | a. Penguasaan materi | 1, 2, 3, | 3 |
| | b. Penguasaan metode | 4,5, 6 | 3 |
| Inisiatif | a. berpikir positif yang lebih baik | 7,8, | 2 |
| | b. mewujudkan kreatifitas | 9, 10, | 2 |
| | c. pencapaian prestasi | 11, 12 | 2 |
| Ketepatan waktu | a. Pemanfaatan waktu kedatangan | 13,14,15 | 3 |
| | b. Pemanfaatan waktu luang | 16,17,18 | 3 |
| Kualitas hasil kerja | a. Kepuasan siswa | 19, 20, | 2 |
| | b. Pemahaman siswa | 21, 23, | 2 |
| | c. Prestasi siswa | 24,25 | 2 |
| Komunikasi | a. Mutu penyampaian materi | 25,26,27, | 3 |
| | b. Penguasaan keadaan kelas | 28, 29,30 | 3 |
| Jumlah | | | 30 |

Indikator pada variabel Kinerja Guru dalam penelitian ini seperti yang di paparkan dalam tabel diatas adalah berjumlah 30 butir : Kemampuan berjumlah 6 butir , indikator dari kemampuan (Penguasaan Materi), Inisiatif berjumlah 6 Butir Indikator Inisiatif (Berfikir Positif,mewujudkan kreatifitas, pencapaian prestasi) , Ketepatan Waktu berjumlah 6 butir, indikator Ketepatan waktu meliputi (

pemanfaatan waktu kedatangan, pemanfaatan waktu luang). Kualitas hasil kerja berjumlah 6 butir, indikator Kualitas hasil kerja meliputi (kepuasan siswa, pemahaman siswa, prestasi siswa). Komunikasi berjumlah 6 butir, indikator Komunikasi meliputi (Mutu penyampaian materi, penguasaan keadaan kelas).

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan dari objek penelitian.⁶⁴ Adapun sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.⁶⁵ Populasi yaitu keseluruhan subjek-subjek yang akan atau ingin diteliti.⁶⁶ Anggota populasi dapat berupa benda-benda hidup maupun mati, manusia, yang dimana sifat-sifat yang ada dapat diukur dan di amati.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek / subyek yang dipelajari ,tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.

Satu orang pun dapat digunakan sebagai populasi, karena satu orang itu mempunyai berbagai karakteristik, misalnya gaya bicaranya, disiplin pribadi, hoby, cara bergaul, kepemimpinannya, dan lain-lain.⁶⁷ Objek penelitian dalam penelitian

⁶⁴ Suharsimi arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta, 2002, h. 102

⁶⁵ Ibid h. 102S

⁶⁶ Syahrudin dan Salim, (2011), *Metode Penelitian Kuantitatif*, Bandung: Cipta Pustaka Media hal.113

⁶⁷ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2007, hal.80

ini adalah Guru SMP Negeri 2 Percut Sei Tuan tahun ajaran 2018/2019 yang berjumlah 60 orang, yang selanjutnya disebut sebagai populasi penelitian.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang digunakan untuk menyimpulkan atau menggambarkan populasi. Pemilihan sampel dengan metode yang tepat dapat menggambarkan kondisi populasi sesungguhnya yang akurat dan dapat menghemat biaya penelitian secara efektif.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.⁶⁸ Sampel yang digunakan sebagai objek penelitian adalah berjumlah 30 orang guru dari populasi 60 orang guru SMP Negeri 2 Percut Sei Tuan.

Dalam penelitian ini menggunakan *Nonprobability sampling* yaitu Sampling Sistematis. Sampling Sistematis adalah teknik pengambilan sampel berdasarkan urutan dari anggota populasi yang di beri nomor urut.⁶⁹ Misalnya anggota populasi yang terdiri dari 100 orang. Dari semua anggota itu diberi nomor urut, yaitu nomor 1 sampai dengan nomor 100. Pengambilan sampel dapat dilakukan dengan nomor ganjil saja, genap saja, atau kelipatan dari bilangan tertentu.

Pada penelitian ini, anggota populasi yang terdiri dari 60 orang. Dari semua anggota itu diberi nomo urut 1 sampai dengan 60. Pengambilan sampel dilakukan dengan nomor genap. Untuk itu maka yang di ambil sebagai sampel adalah nomor

⁶⁸ Sugiono, *Op.cit*, hal.81

⁶⁹ Sugiono, *Op.cit*, hal.84

2, 4, 6, 8, 10 dan seterusnya sampai 60.

Lihat Tabel 3.4 sebagai berikut:

| POPULASI | | | | | | Sampel | | |
|----------|----|----|----|----|----|--------|----|----|
| 1 | 11 | 21 | 31 | 41 | 51 | 2 | 22 | 42 |
| 2 | 12 | 22 | 32 | 42 | 52 | 4 | 24 | 44 |
| 3 | 13 | 23 | 33 | 43 | 53 | 6 | 26 | 46 |
| 4 | 14 | 24 | 34 | 44 | 54 | 8 | 28 | 48 |
| 5 | 15 | 25 | 35 | 45 | 55 | 10 | 30 | 50 |
| 6 | 16 | 26 | 36 | 46 | 56 | 12 | 32 | 52 |
| 7 | 17 | 27 | 37 | 47 | 57 | 14 | 34 | 54 |
| 8 | 18 | 28 | 38 | 48 | 58 | 16 | 36 | 56 |
| 9 | 19 | 29 | 39 | 49 | 59 | 18 | 38 | 58 |
| 10 | 20 | 30 | 40 | 50 | 60 | 20 | 40 | 60 |

Diambi secara
sistematis

Table 3.4. sampling sistematis. Nomor populasi genap yang diambil (2, 4, 6 dan seterusnya)

E. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data diperoleh. Sumber data penelitian ini ada dua yaitu data primer dan data sekunder. Sumber data primer diperoleh dari responden yaitu guru SMP Negeri 2 Percut Sei Tuan. Sedangkan sumber data sekunder diperoleh dari data-data penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini.

F. Teknik Pengumpulan Data

Data adalah suatu sumber bahan utama yang diperlukan, terutama untuk menjelaskan serta mendukung pernyataan yang telah dirumuskan. Pengumpulan data dimaksudkan sebagai pencatatan peristiwa dari sebagian atau keseluruhan elemen populasi. Untuk mendapatkan data objektif, maka dalam penelitian lapangan ini penulis menggunakan prosedur yang sistematis, sebagai berikut:

1. Angket atau kuesioner

Metode angket merupakan suatu daftar pertanyaan atau pernyataan tentang topik tertentu yang diberikan kepada subjek, baik secara individu atau kelompok, untuk mendapatkan informasi tertentu, seperti prefensi, keyakinan, minat dan perilaku.⁷⁰ Angket yang akan di ajukan dalam penelitian di bagikan lagi menjadi dua bagian yang di sesuaikan dengan variabel penelitian. Adapun jumlah item angket untuk masing-masing variabelnya adalah:

- a) Sebanyak 20 item untuk variabel kepemimpinan transformasional
- b) Sebanyak 30 item untuk kinerja guru

Sedangkan untuk masing-masing item angket dari setiap variabel penelitian memiliki lima alternative pilihan menjawab yang masing-masing juga memiliki bobot dan skor jawaban.

2. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.⁷¹ Metode ini digunakan untuk melakukan studi pendahuluan dalam menemukan permasalahan yang diteliti.

3. Dokumentasi

Metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, *legger*,

⁷⁰ Ibnu Hadjar, *Dasar-dasar Metodologi Kuantitatif dalam Pendidikan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002, 181.

⁷¹ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung : Remaja Rosdakarya, 2017, 186

agenda, dan sebagainya.⁷² Metode ini digunakan untuk mencari data yang berkaitan dengan guru SMP Negeri 2 Percut Sei Tuan.

G. Validitas Dan Reliabilitas Instrumen

Teknik analisis data yang digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh dari alat pengumpulan data, digunakan teknik analisis data dengan alat analisis statistik deskriptif dan statistik inferensial. Alat analisis deskriptif yang digunakan adalah membuat tabel-tabel analisis untuk melihat gambaran umum pendapat responden tentang pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru. Sedangkan alat analisis statistik inferensial digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Analisis statistik deskriptif dan statistik inferensial diolah dengan menggunakan komputer program *Statistical Product for Service Solution (SPSS) 23.0 for windows*.

Adapun langkah-langkah yang diambil oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Penskoran

Data penelitian ini tentang variabel X tentang kepemimpinan transformasional dan variabel Y kinerja gur, diperoleh dengan menggunakan angket. Teknik angket ini menggunakan teknik angket tertutup, dengan X 30 item pertanyaan, dan 30 item untuk data variable Y (kinerja guru).

Pada bagian ini peneliti menganalisa data yang telah terkumpul melalui angket yang telah disebarkan kepada responden, dengan ketentuan jawaban sebagai berikut:

Favorable (pertanyaan positif)

⁷² Ibnu Hadjar, *Dasar-dasar Metodologi Kuantitatif dalam Pendidikan...*, 181.

- 1) Untuk alternatif jawaban A mendapat nilai 4
- 2) Untuk alternatif jawaban B mendapat nilai 3
- 3) Untuk alternatif jawaban C mendapat nilai 2
- 4) Untuk alternatif jawaban D mendapat nilai 1

Unfavorable (pertanyaan negatif)

- 1) Untuk alternatif jawaban A mendapat nilai 1
- 2) Untuk alternatif jawaban B mendapat nilai 2
- 3) Untuk alternatif jawaban C mendapat nilai 3
- 4) Untuk alternatif jawaban D mendapat nilai 4

b. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Ketepatan pengujian hipotesis sangat bergantung pada kualitas data yang digunakan dalam pengujian tersebut. Penelitian tidak akan mendapatkan hasil yang akurat apabila instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian tidak mempunyai validitas dan reliabilitas yang tinggi. Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen.⁷³ Suatu instrumen dikatakan valid jika instrumen yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur. Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut: Uji validitas dalam instrumen ini adalah menggunakan rumus *Product Moment Correlation* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_1 y_1 - \sum x_1 \cdot \sum y_1}{\sqrt{[n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2][n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2]}}$$

⁷³ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian...*, 172

Keterangan :

r_{xy} = angka indeks korelasi *r product moment*

X = skor butir pertanyaan atau pernyataan

Y = skor total

n = cacah objek uji coba

Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan dengan bantuan program statistik SPSS 2.0. Validitas dalam suatu penelitian bisa juga berarti akurat data yang akan diuji. Instrumen penelitian dapat dikatakan valid apabila telah diuji dari pernyataan dan pengukuran instrumen tersebut dengan rumus diatas. Butir pernyataan dikatakan valid atau sah jika koefisien korelasi (r_{xy}) > r-tabel pada nilai kritis r pada tabel dengan taraf signifikansi 5%. Adapun hasil analisis dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Dari nilai *pearson correlation* variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah pada tabel 5 dapat dilihat tidak terdapat butir Instrumen yang digugurkan karena jika $r_{xy} < 0,325$.

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas X Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

| Item | r_{hitung} | r_{tabel} | Kesimpulan |
|------|--------------|-------------|------------|
| 1 | 0,330 | 0,325. | Valid |
| 2 | 0,337 | 0,325. | Valid |
| 3 | 0,357 | 0,325. | Valid |
| 4 | 0,376 | 0,325. | Valid |
| 5 | 0,490 | 0,325. | Valid |
| 6 | 0,445 | 0,325. | Valid |
| 7 | 0,344 | 0,325. | Valid |
| 8 | 0,580 | 0,325. | Valid |

| | | | |
|----|-------|--------|-------|
| 9 | 0,348 | 0,325. | Valid |
| 10 | 0,533 | 0,325. | Valid |
| 11 | 0,352 | 0,325. | Valid |
| 12 | 0,329 | 0,325. | Valid |
| 13 | 0,355 | 0,325. | Valid |
| 14 | 0,367 | 0,325. | Valid |
| 15 | 0,358 | 0,325. | Valid |
| 16 | 0,350 | 0,325. | Valid |
| 17 | 0,425 | 0,325. | Valid |
| 18 | 0,356 | 0,325. | Valid |
| 19 | 0,390 | 0,325. | Valid |
| 20 | 0,335 | 0,325. | Valid |

2. Uji Validitas Instrumen Kinerja Guru

Dari nilai *pearson correlation* variabel Kinerja Guru pada tabel 5 dapat dilihat tidak terdapat butir Instrumen yang digugurkan karena jika $r_{xy} > 0,325$.

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Y Kinerja Guru

| Item | r_{hitung} | r_{tabel} | Kesimpulan |
|------|--------------|-------------|------------|
| 1 | 0,397 | 0,325. | Valid |
| 2 | 0,375 | 0,325. | Valid |
| 3 | 0,499 | 0,325. | Valid |
| 4 | 0,444 | 0,325. | Valid |
| 5 | 0,391 | 0,325. | Valid |
| 6 | 0,541 | 0,325. | Valid |
| 7 | 0,333 | 0,325. | Valid |
| 8 | 0,460 | 0,325. | Valid |
| 9 | 0,650 | 0,325. | Valid |
| 10 | 0,333 | 0,325. | Valid |
| 11 | 0,431 | 0,325. | Valid |
| 12 | 0,355 | 0,325. | Valid |
| 13 | 0,350 | 0,325. | Valid |
| 14 | 0,504 | 0,325. | Valid |

| | | | |
|----|-------|--------|-------|
| 15 | 0,360 | 0,325. | Valid |
| 16 | 0,379 | 0,325. | Valid |
| 17 | 0,571 | 0,325. | Valid |
| 18 | 0,335 | 0,325. | Valid |
| 19 | 0,431 | 0,325. | Valid |
| 20 | 0,378 | 0,325. | Valid |
| 21 | 0,474 | 0,325. | Valid |
| 22 | 0,333 | 0,325. | Valid |
| 23 | 0,437 | 0,325. | Valid |
| 24 | 0,389 | 0,325. | Valid |
| 25 | 0,555 | 0,325. | Valid |
| 26 | 0,533 | 0,325. | Valid |
| 27 | 0,352 | 0,325. | Valid |
| 28 | 0,329 | 0,325. | Valid |
| 29 | 0,355 | 0,325. | Valid |
| 30 | 0,367 | 0,325. | Valid |

2. Uji Reliabilitas.

Uji reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data, karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas menunjukkan pada suatu tingkat keterandalan instrumen yang reliable artinya instrumen yang dapat dipercaya, dapat diandalkan. Instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan dihasilkan data yang sama. Instrumen yang valid dan reliabel merupakan syarat utama mendapatkan data yang dapat dipercaya.

Suatu tes dikatakan mempunyai taraf kepercayaan tinggi jika tes tersebut menghasilkan hasil yang tetap. Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas dengan menggunakan uji *internal consistency*, dilakukan dengan cara mencoba instrumen

sekali saja kemudian hasilnya diperoleh dengan rumus koefisien alpha. Untuk mendapatkan akurasi dalam perhitungan data, maka digunakan computer melalui program SPSS 2.0. Uji reliabilitas instrument menggunakan rumus *Alpha Croanbach* sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

Dimana :

r_1 = Reliabilitas instrument

k = Mean kuadrat antar subyek

$\sum s_i^2$ = Mean kuadrat kesalahan

s_t^2 = Varians total

$s_t^2 = \frac{\sum x_t^2}{n} - \frac{(\sum x_t)^2}{n^2}$

$s_i^2 = \frac{JK_i}{n} - \frac{JK_s}{n^2}$

Dimana : JK_i = Jumlah kuadrat seluruh skor item

JK_s = Jumlah Kuadrat Subyek

Uji coba reliabilitas dihitung dengan menggunakan koefisien *Alpha* dengan bantuan komputer program *SPSS Versi 20* , dimana reliabel jika memenuhi nilai *Alpha Cronbach's* > 0,60. Berikut adalah hasil dari uji reliabilitas instrumen.

Tabel 3. 5 Hasil Uji Realibilitas Instrumen

| No | Variabel | Nilai Alpha | Keterangan |
|----|---|-------------|------------|
| 1 | Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah | 0.808 | Reliabel |
| 2 | Kinerja Guru | 0,807 | Reliabel |

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan kinerja guru berada diatas nilai kritis yang ditetapkan yaitu 0,60. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa instrumen untuk mengukur variabel di atas adalah realibel dan bisa digunakan untuk pengumpulan data penelitian.

Koefisien korelasi dikonsultasikan dengan indeks reliabilitas sebagai berikut⁷⁴

| Nilai | Kategori |
|--------------|---------------|
| 0,00 - 0,199 | Sangat Rendah |
| 0,20 - 0,399 | Rendah |
| 0,40 - 0,599 | Sedang |
| 0,60 – 0,799 | Kuat |
| 0,80 – 1,000 | Sangat Kuat |

Berdasarkan hasil perhitungan reliabilitas tes dapat disimpulkan bahwa 20 butir angket kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X) yang telah divalidkan adalah reliabel, dan setelah ditafsirkan dengan indeks koefisien korelasi maka instrumen angket yang diujicobakan memiliki tingkat kepercayaan yang sangat tinggi dengan $r_{11}=0,808$. Dengan demikian dari 20 butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dapat dipercaya untuk digunakan dalam penelitian sebagai alat pengumpulan.

Demikian juga halnya variabel kinerja guru (Y) dari hasil perhitungan reliabilitas tes dapat disimpulkan bahwa 30 butir angket kinerja guru (Y) yang telah divalidkan adalah reliabel, dan setelah ditafsirkan dengan indek koefisien kerelasi maka instrumen angket yang diujicobakan memiliki tingkat kepercayaan yang

⁷⁴ *Ibid.*, hlm 184

sangat tinggi dengan $r_{11}=0,807$. Dengan digunakan dalam penelitian sebagai alat pengumpul data .

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum SMP Negeri 2 Percut Sei Tuan

1. Profil Sekolah

Adapun Pofil sekolah tempat penulis melakukan penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini.

| | |
|-----------------------|---|
| Nama Sekolah | SMP Negeri 2 Percut Sei Tuan |
| No. Statistik Sekolah | 201070106130 |
| Tipe Sekolah | A/A1/B/B1/C/C1/C2 |
| Alamat Sekolah | Jl.Gambir pasar VIII Tembung (Kecamatan) Percut Sei Tuan (Kabupaten) Deli Serdang (Propinsi) Sumatra Utara |
| No.Telp/HP/Fax.Email | Smpn2pst@gmail.com |
| Status Sekolah | Negeri |
| Nilai Akreditasi | B |
| Tahun Di Dirikan | 14 Juli 1981 |
| Tahun Beroperasi | 1981 / 1982 |

2. Kepala Sekolah

Adapun identitas Diri Kepala Sekolah SMP Negeri 2 Percut Sei Tuan, dapat dilihat pada Tabel di bawah ini.

| | |
|--------------------------|------------------------------|
| Nama Lengkap | DAHLAN LUMBANTOBING, SE, MM |
| NIP | 196512181986031012 |
| Tempat dan Tanggal Lahir | Sigompulon, 18 Desember 1965 |
| Agama | Islam |
| Pendidikan Terakhir | S-2 Manajemen Pendidikan |
| Nomor Handphone | 081262122450 |

Setelah Profil sekolah dan Profil singkat Kepala Sekolah SMP Negeri 2 Percut Sei Tuan, selanjutnya akan di paparkan dalam table berikut tentang Visi dan Misi SMP Negeri 2 Percut Sei Tuan.

| VISI | MISI |
|--|---|
| Mewujudkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang cerdas, berpretasi, berbudaya, beriman dan bertaqwa serta berwawasan lingkungan. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Melaksanakan pengembangan kegiatan agama dan keteladanan dalam kehidupan beragama 2. Melaksanakan pengembangan kurikulum 3. Melaksanakan pengembangan sistem penilaian 4. Melaksanakan pengembangan metode pembelajaran 5. Melaksanakan pengembangan kompetensi SDM pendidikan 6. Melaksanakan pengembangan manajemen (pengelolaan SDM pembelajaran, penilaian , kurikulum, administrasi, sarana prasarana dan pembiayaan) 7. Melaksanakan pengembangan ekonomi sekolah (kemandirian, penggalangan partisipasi dan kerjasama stakeholder) 8. Melaksanakan / mengaktifkan dan mengembangkan Ekskul 9. Menghasilkan siswa berprestasi dibidang akademik dan non akademik 10. Mewujudkan sekolah sehat, bersih, aman, tertib dan berwawasan lingkungan 11. Mewujudkan pendidikan karakter dan berwawasan lingkungan |

3. Data Kesiswaan

Berikut akan di paparkan data Siswa SMPN Negeri 2 Percut Sei Tuan 4 Tahun Terakhir.

| Th.Pelajaran | Jmlh Pendaftar (Cln Siswa Baru) | KELAS VII | | Kelas VIII | | Kelas IX | | Jumlah (Kls. VII + VIII + IX) | |
|--------------|---------------------------------|-----------|------------|------------|------------|-----------|------------|-------------------------------|--------|
| | | Jml Siswa | Jml Rombel | Jml Siswa | Jml Rombel | Jml Siswa | Jml Rombel | Siswa | Rombel |
| 2013/2014 | 755 | 265 | 7 | 394 | 11 | 350 | 9 | 1009 | 27 |
| 2014/2015 | 630 | 332 | 9 | 251 | 7 | 384 | 11 | 967 | 27 |
| 2015/2016 | 972 | 396 | 11 | 331 | 9 | 242 | 7 | 969 | 27 |
| 2016/2017 | 578 | 297 | 8 | 367 | 9 | 323 | 9 | 987 | 27 |

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat bahwa di Priode 2013/2014 sebanyak 755 jumlah pendaftar calon siswa baru, sementara yang diterima 265 orang, sedangkan keseluruhan siswa pada periode 2013-2014 sebanyak 1009 siswa dengan 27 Rombel. Sedangkan pada Periode 2014/2015 sebanyak 630 pendaftar calon siswa baru, sementara yang diterima 332 orang sedangkan keseluruhan siswa pada periode 2014/2015 sebanyak 967 orang dengan rombell 27. pada periode 2015/2016 sebanyak 972 pendaftar calon siswa baru, sementara yang diterima sebanyak 396 orang, dan keseluruhan siswa pada periode 2015/2016 sebanyak 969 orang dengan 27 rombel. Pada periode 2016/2017 sebanyak 578 pendaftar calon siswa baru dan yang diterima sebanyak 297 orang, sementara keseluruhan siswa pada periode 2016/2017 sebanyak 987 orang dengan 27 rombel.

DATA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN

Berikut akan di paparkan data Tenaga Pendidik dan Kependidikan yang bekerja di SMPN Negeri 2 Percut Sei Tuan.

a. Kepala sekolah

| No | Jabatan | Nama | Jenis Kelamin | | Usia | Pen. Akhir | Masa Kerja |
|----|----------------------|-----------------------------|---------------|---|------|------------|------------|
| | | | L | P | | | |
| 1. | Kepala Sekolah | Dahlan Lumbantobing, SE, MM | L | - | 52 | S2 | 31 |
| 2. | Wakil Kepala Sekolah | Drs. Abadi Santosa | L | - | 49 | S1 | 21 |

Kepala Sekolah SMP Negeri 2 Percut Sei tuan dengan usia 52 Tahun dan Pendidikan Terakhirnya S2 dengan Jurusan Manajemen Pendidikan dan masa kerja nya selama 31 Tahun. Sedangkan wakil Kepala sekolah SMP Negeri 2 Percut Sei Tuan dengan Usia 49 Tahun dan Pendidikan Terakhir S1 dan masa kerja 21 Tahun.

b. Guru

Data Kualifikasi Pendidikan, Status, Jenis Kelamin, dan Jumlah Guru di SMP Negeri 2 Percut Sei Tuan.

| No | Tingkat Pendidikan | Jumlah dan Status Guru | | | | Jumlah |
|--------|--------------------|------------------------|----|----------------|---|--------|
| | | GT/PNS | | GTT/Guru Bantu | | |
| | | L | P | L | P | |
| 1. | S2/S3 | 5 | 1 | - | - | 6 |
| 2. | S1 | 15 | 39 | - | - | 54 |
| 3. | D4 | - | - | - | - | - |
| 4. | D3/Sarmud | - | - | - | - | - |
| 5. | D2 | | | - | - | |
| 6. | D1 | 1 | 1 | - | - | 2 |
| 7. | ≤SMA/Sederajat | - | - | - | - | - |
| Jumlah | | 21 | 41 | - | - | 62 |

Dari data pada tabel diatas sebanyak 41 guru yang berstatus PNS dan 21 Orang guru berstatus Guru Tetap Sekolah SMP Negeri 2 Percut Sei Tuan, dan pendidikan S1 sebanyak 54 orang sedangkan pendidikan S2 sebanyak 6 Orang sedangkan D1 2 orang , sehingga total keseluruhan guru di SMP Negeri 2 Percut Sei Tuan sebanyak 62 Orang.

Jumlah guru dengan tugas mengajar sesuai dengan latar belakang Pendidikan (Keahlian)

| No | Guru | Jumlah guru dengan latar belakang pendidikan sesuai dengan tugas mengajar | | | | Jumlah guru dengan latar belakang pendidikan tidak sesuai dengan tugas mengajar | | | | Jumlah |
|--------|------------------|---|-----------|-------|-------|---|-----------|-------|-------|--------|
| | | D1/D2 | D3/Sarmud | S1/D4 | S2/S3 | D1/D2 | D3/Sarmud | S1/D4 | S2/S3 | |
| 1 | IPA | | | 9 | | | | | | 9 |
| 2 | Matematika | | | 7 | 1 | | | | | 8 |
| 3 | Bhs. Indonesia | | | 9 | | | | | | 9 |
| 4 | Bhs. Inggris | | | 5 | | | | | | 5 |
| 5 | Pend. Agama | | | 2 | 2 | | | | | 4 |
| 6 | IPS | | | 7 | 1 | | | | | 8 |
| 7 | Penjasorkes | | | 3 | | | | | | 3 |
| 8 | Seni Budaya | | | 3 | | | | 2 | | 3 |
| 9 | PKn | | | 3 | | | | | | 3 |
| 10 | TIK/Keterampilan | | | 2 | 1 | | | 2 | | 3 |
| 11 | Mulok | 2 | | 0 | 1 | 2 | | | 1 | 3 |
| 11 | BK | | | 4 | | | | | | 4 |
| 12 | Lainnya : | | | | | | | | | |
| Jumlah | | 2 | | 54 | 6 | 2 | | 4 | 1 | 62 |

Latar belakang pendidikan guru di SMP Negeri 2 Percut Sei Tuan bervariasi dapat dilihat bahwa Guru dengan Kualifikasi Akademik IPA sebanyak 9 Orang, Matematika 8 Orang, Bhs. Indonesia 9 Orang, Bhs. Inggris 5 Orang, Pend. Agama 4 Orang, IPS 8 Orang, Penjasorkes 3 Orang, Seni Budaya 3 Orang, PKN 3 Orang, TIK/Keterampilan 3 Orang, Mulok 3 Orang, BK 4 Orang. Sehingga bila dijumlahkan maka jumlah guru tersebut ada 62 Orang sesuai dengan Jumlah Data Guru di atas.

Tabel Pengembangan Kompetensi/ Profesionalisme guru

| No | Jenis Pengembangan Kompetensi | Jumlah guru yang telah mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi/profesionalisme | | | |
|----|--|---|--------|-----------|--------|
| | | Laki-laki | Jumlah | Perempuan | Jumlah |
| 1. | Penataran KBK/KTSP | | | | |
| 2. | Penataran Metode Pembelajaran (termasuk LCT) | | | | |
| 3. | Penataran PTK | | | | |
| 4. | Penataran Karya Tulis Ilmiah | | | | |
| 5. | Sertifikasi Profesi/Kompetensi | 21 | 21 | 38 | 38 |
| 6. | Penataran PTBK | | | | |
| 7. | Penataran Lainnya:..... | | | | |
| | | | | | |

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa guru-guru yang sudah memperoleh pengembangan kompetensi atau sudah di nilai memiliki sertifikasi profesi, sertifikasi kompetensi sebanyak 21 orang guru laki-laki dan 38 orang guru perempuan, dengan total 59 guru yang sudah sertifikasi di SMP Negeri 2 Percut Sei Tuan, sisanya sebanyak 3 guru yang belum sertifikasi.

Tenaga Kependidikan : Tenaga Pendukung

Tabel data tenaga kependidikan atau tenaga pendukung Proses Kegiatan belajar mengajar dan proses manajemen yang berlangsung di SMP Negeri 2 Percut Sei Tuan

| No | Tenaga Pendukung | Jumlah tenaga pendukung dan kualifikasi pendidikannya | | | | | | Jumlah tenaga pendukung berdasarkan status dan jenis kelamin | | | | Jumlah |
|-----|----------------------|---|-----|----|----|----|----|--|---|---------|---|--------|
| | | | | | | | | PNS | | Honorer | | |
| | | ≤ SMP | SMA | D1 | D2 | D3 | S1 | L | P | L | P | |
| | | | | | | | | | | | | |
| 1. | Tata Usaha | | 3 | | | | 2 | | 4 | 1 | | 5 |
| 2. | Perpustakaan | | 1 | | | | | | | | 1 | 1 |
| 3. | Laboraturium IPA | | | | | | 1 | | | | 1 | 1 |
| 4. | Teknisi Lab.Komputer | - | | | | | | | | | | |
| 5. | Laboraturium bahasa | - | | | | | | | | | | |
| 6. | PTD | | | | | | | | | | | |
| 7. | Kantin | - | | | | | | | | | | |
| 8. | Penjaga Sekolah | | 2 | | | | | | | 2 | | 2 |
| 9 | Tukang Kebun | 3 | | | | | | | | 3 | | 3 |
| 10. | Keamanan | | 1 | | | | | | | 1 | | 1 |
| 11. | Kebersihan | 2 | | | | | | | | | 2 | 2 |
| 12. | Lainnya..... | | | | | | | | | | | |
| | Jumlah | 5 | 7 | | | | 3 | | 4 | 7 | 4 | 15 |

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah penjaga sekolah sebanyak 2 orang laki-laki dengan pendidikan terakhir SMA, Tata Usaha 5 Orang terdiri dari 3 orang lulusan SMA dan 2 lulusan S1, tenaga perpustakaan 1 orang lulusan S1, Laboratorium IPA 1 orang lulusan S1, Tukang Kebun 3 orang lulusan

SMP, Keamana 1 orang lulusan SMA, Kebersihan 2 orang lulusan SMP, jumlah keseluruhan sebanyak 15 orang.

Data Sarana Ruang Dan Lapangan

Tabel Data Ruang Belajar (Kelas) di SMP Negeri 2 Percut Sei Tuan

sebagai berikut:

| Kondisi | Jumlah dan Ukuran | | | | Jml ruang lainnya yang digunakan untuk ruang Kelas (e) | Jml ruang lainnya yang digunakan untuk ruang Kelas (f)=(d+e) |
|------------|-------------------------------|------------------------------|-------------------------------|--------------------|--|--|
| | Ukuran 7x9 m ² (a) | Ukuran >63m ² (b) | Ukuran <63 m ² (c) | Jumlah (d)=(a+b+c) | | |
| Baik | | 13 | | 13 | | |
| Rsk ringan | | 5 | | 5 | | |
| Rsk Sedang | | 6 | | 6 | | |
| Rsk Sedang | | 6 | | 6 | | |
| Rsk Berat | | 3 | | 3 | | |
| Total | | 27 | | 27 | | |

Keterangan :

| | |
|--------------|----------------|
| Baik | Kerusakan <15% |
| Rusak Ringan | 15%-<30% |
| Rusak Sedang | 30%-<45% |
| Rusak Berat | 45%-<65% |
| Rusak total | >65% |

Keterangan dari tabel diatas dapat dilihat bahwa keadaan Kelas yang rusak ringan sebanyak 5 Kelas dengan persentase 15%-<30%, sedangkan Rusak Sedang sebanyak 6 Kelas dengan persentase 30%-<45%, Rusak berat sebanyak 3 Kelas dengan persentase 45%-<65%, Rusak Total sebanyak 3 Kelas dengan Persentase >65%, sedangkan kelas yang dalam keadaan Baik sebanyak 13 Kelas dengan Persentase 48%, total keseluruhan kelas sebanyak 27 Kelas.

Data Ruang Belajar Lainnya yang ada di SMP Negeri 2 Percut Sei Tuan sebagai berikut:

| Jenis Ruang | Jumlah (buah) | Ukuran (pxl) | Kondisi* | Jenis Ruang | Jumlah (buah) | Ukuran (pxl) | Kondisi* |
|--------------------|---------------|--------------|----------|--------------------|---------------|--------------|----------|
| 1.Perpustakaan | 1 | 126 | B | 6. Kesenian | - | | |
| 2.Lab. IPA Fisika | - | | | 7. Lab.Bahasa | | | |
| 3.Lab. IPA Biologi | 1 | 126 | RR | 8.Lab.Komputer | 1 | 63 | B |
| 4. Keterampilan | 1 | 126 | RB | 9. Mushola | 1 | 150 | B |
| 5. Multimedia | 1 | 63 | B | 10.Serbaguna/ aula | | | |

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa perpustakaan berjumlah 1 buah, Lab Biologi IPA 1 buah, Keterampilan 1 buah, Multimedia 1 buah, Lab Komputer 1 buah, Mushollah 1 buah. Sedangkan ruangan yang tidak ada seperti Lab IPA Fisika, Kesenian, Lab Bahasa dan Serbaguna atau Aula.

Data Ruang Kantor SMP Negeri 2 Percut Sei Tuan sebagai berikut:

| Jenis Ruang | Jumlah (Buah) | Ukuran (pxl) | Kondisi*) |
|------------------------|---------------|--------------|-----------|
| 1.Kepala Sekolah | 1 | 42 | B |
| 2.Wakil Kepala Sekolah | 1 | 28 | B |
| 3.Guru | 1 | 126 | B |
| 4.Tata Usaha | 1 | 70 | B |
| 5.Tamu | - | | |
| Lainnya:..... | | | |

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa Ruang Kepala Sekolah 1 buah dengan kondisi Baik, ruangan Wakil Kepala Sekolah 1 buah dengan kondisi baik,

ruang Guru 1 buah dengan kondisi Baik, ruang Tata Usaha 1 buah dengan kondisi baik.

Data Lapangan Olahraga dan Upacara SMP Negeri 2 Percut Sei Tuan sebagai berikut:

| Lapangan | Jumlah (buah) | Ukuran (pxl) | Kondisi*) | Keterangan |
|----------------------|------------------|-----------------|-----------|------------|
| 1. Lapangan Olahraga | | | | |
| a. Bola Kaki | 1 | 70 x 90 | RB | - |
| b. Bulu Tangkis | 1 | 18 x 9 | RB | - |
| c. Bola Basket | 1 | 26 x 14 | B | - |

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa lapangan olahraga Bola Kaki 1 buah dengan kondisi di rawat baik, lapangan Bulu Tangkis 1 buah dengan kondisi rawat baik, lapangan Bola Basket kondisi baik.

B. Deskripsi Data

Data penelitian berupa data hasil angket dari variabel bebas yaitu variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Guru. Dalam penelitian ini digunakan sampel sebanyak 30 guru SMP Negeri 2 Percut Sei Tuan. Pada bagian ini akan disajikan deskripsi data dari tiap-tiap variabel meliputi skor tertinggi, skor terendah, *mean* (M), dan *standar deviasi* (SD). Pengolahan data dilakukan dengan bantuan *SPSS Versi 20.00*.

Tabel 4.1 Data Statistik Variabel X dan Y

| | | Statistics | |
|------|---------|--|--------------|
| | | Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah | Kinerja Guru |
| N | Valid | 30 | 30 |
| | Missing | 0 | 0 |
| Mean | | 55.9000 | 55.8000 |

| | | |
|----------------|---------|--------------------|
| Median | 56.0000 | 56.0000 |
| Mode | 59.00 | 55.00 ^a |
| Std. Deviation | 3.54625 | 2.84544 |
| Variance | 12.576 | 8.097 |
| Minimum | 45.00 | 49.00 |
| Maximum | 60.00 | 59.00 |
| Sum | 1677.00 | 1674.00 |

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

1. Data Statistik Variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X)

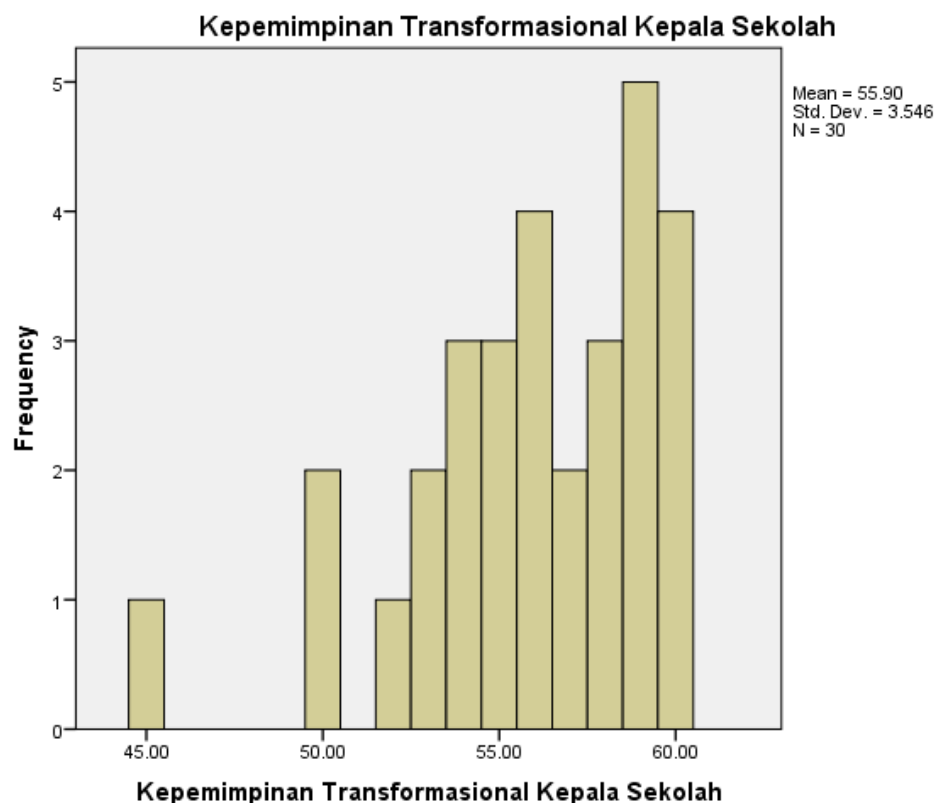
Data variabel kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah diperoleh dari angket yang terdiri atas 20 butir pernyataan. Skor yang diberikan maksimal 4 dan minimal 1, sehingga diperoleh skor tertinggi ideal 80 dan skor terendah ideal adalah 20. Berdasarkan data penelitian, variabel gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki skor tertinggi sebesar 60, skor terendah sebesar 45, *mean* sebesar 55,9 dan standar deviasi sebesar 3.54. Jumlah kelas interval ditentukan dengan rumus $K = 1 + 3,33 \log 30$ hasilnya adalah 5,89 untuk mempermudah dalam perhitungan maka dibulatkan ke atas menjadi 6. Rentang data $(60-45) = 15$. Sedangkan panjang kelas didapat dari rentang kelas dibagi dengan jumlah kelas yaitu $15/6 = 2,5$ di bulatkan 3. Dengan demikian, nilai rata-rata, *median*, dan *modus* jawaban responden mengenai Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah di SMP Negeri 2 Percut Sei Tuan berkisar pada jawaban **Setuju** pada pernyataan.

Berdasarkan data statistik yang tercantum pada tabel di atas dapat diketahui bahwa *mean* atau nilai rata-rata sebesar 55.9. setelah di rata-ratakan dengan butir angket yang valid sebesar 20 butir, sehingga diketahui nilai rata-rata angket $55.9 : 20 = 2.795$. Selanjutnya, nilai *median* sebesar 56.0 dan *modus* sebesar 59. Setelah di rata-ratakan dengan butir angket valid sejumlah 20 butir diketahui nilai median

(titik tengah) $56.0 : 20 = 2,8$ dan *modus* nilai angket $59 : 20 = 2,95$. Hal ini berarti kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SMP Negeri 2 Percut Sei Tuan berdasarkan data sebaran butir angket yang di berikan ialah tergolong di atas rata-rata dengan bukti nilai *modus* 59. Dari hasil analisis berdasarkan nilai *mean* (rata-rata), *median* (nilai tengah), *modus* (nilai yang sering muncul), dan *varians* di atas dapat diketahui jawaban-jawaban responden dari instrumen yang telah diberikan mengenai kepemimpinan tranformasional kepala sekolah yang meliputi karisma, kepekaan individu, stimulus intelektual, member inspirasi di SMP Negeri 2 Percut Sei Tuan berkisar pada jawaban **Kurang Setuju**, **Setuju**, dan **Sangat Setuju**.

Lebih jelasnya distribusi data dapat dilihat pada frekuensi data kelompok, akan disajikan dalam histogram di bawah ini:

Gambar 4.1 histogram kepemimpinan transformasional kepala sekolah.



2. Data Statistik Variabel Kinerja Guru (Y)

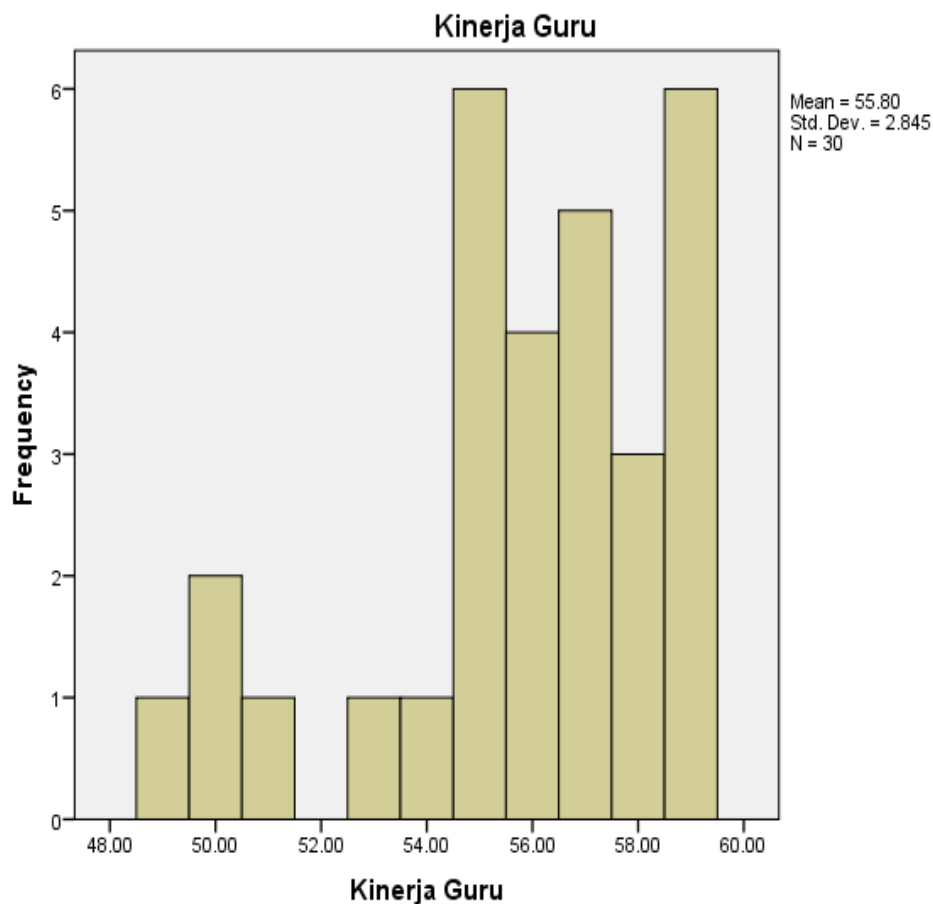
Data variabel kinerja guru diperoleh dari angket yang terdiri atas 30 butir pernyataan. Pernyataan angket dinyatakan tidak valid karena kecenderungan sama dengan butir pernyataan sebelumnya yang diberikan. Skor yang diberikan maksimal 4 dan minimal 1, sehingga diperoleh skor tertinggi ideal 120 dan skor terendah ideal adalah 30. Berdasarkan data penelitian, variabel kinerja guru memiliki skor tertinggi sebesar 59, skor terendah sebesar 49, *mean* sebesar 55,8 dan standar deviasi sebesar 2,85. Jumlah kelas interval ditentukan dengan rumus $K = 1 + 3,33 \log 30$, hasilnya adalah 5,89 untuk mempermudah dalam perhitungan maka dibulatkan ke atas menjadi 6. Rentang data $(59-49) = 10$. Sedangkan panjang kelas didapat dari rentang kelas dibagi dengan jumlah kelas yaitu $10/6 = 1,66$ dibulatkan menjadi 2. Dengan demikian, nilai rata-rata, *median*, dan *modus* jawaban responden mengenai Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Percut Sei Tuan berkisar pada jawaban **kurang setuju** pada pernyataan.

Berdasarkan data statistik yang tercantum pada tabel di atas dapat diketahui bahwa mean atau nilai rata-rata sebesar 55,8. setelah di rata-ratakan dengan butir angket yang valid sebesar 30 butir, sehingga diketahui nilai rata-rata angket $55,8 : 30 = 1,86$. Selanjutnya, nilai median sebesar 56.00 dan modus sebesar 59. Setelah di rata-ratakan dengan butir angket valid sejumlah 30 butir diketahui nilai median (titik tengah) $56.00 : 30 = 1,86$ dan modus nilai angket $59 : 30 = 1,97$. Hal ini berarti kinerja guru di SMP Negeri 2 Percut Sei Tuan berdasarkan data sebaran butir angket yang di berikan ialah tergolong di atas rata-rata dengan bukti nilai modus 59. Dari hasil analisis berdasarkan nilai *mean* (rata-rata), *median* (nilai tengah), *modus* (nilai yang sering muncul), dan *varians* di atas dapat diketahui jawaban-jawaban responden dari instrumen yang telah diberikan mengenai kinerja guru yang meliputi

kemampuan, inisiatif, ketepatan waktu, kualitas hasil kerja, komunikasi di SMP Negeri 2 Percut Sei Tuan berkisar pada jawaban **Kurang Setuju**, **Setuju**, dan **Sangat Setuju**.

Lebih jelasnya distribusi data dapat dilihat pada frekuensi data kelompok, akan disajikan dalam histogram di bawah ini:

Gambar 4.2 histogram kinerja guru



C. Pengujian Prasyarat Analisis

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui data dari masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Rumus yang digunakan adalah rumus *Kolmogorov Smirnov*. Untuk mengetahui apakah distribusi frekuensi masing-

masing variabel normal atau tidak dapat dilihat dari nilai *Asymp. Sig.* Jika nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* $<0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal, sebaliknya jika *Asymp. Sig (2-tailed)* $\geq 0,05$ maka data berdistribusi normal. Dengan bantuan *SPSS Versi 20.00* hasil uji Normalitas di tunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 4. 5 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah | Kinerja Guru |
|----------------------------------|----------------|--|--------------|
| N | | 30 | 30 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 55.9000 | 55.8000 |
| | Std. Deviation | 3.54625 | 2.84544 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .124 | .189 |
| | Positive | .124 | .130 |
| | Negative | -.123 | -.189 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .678 | 1.037 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .747 | .233 |

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel di atas nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* untuk variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah adalah $0,747 \geq 0,05$ dan variabel kinerja guru menunjukkan *Asymp. Sig (2-tailed)* $0,233 \geq 0,05$ sehingga dapat disimpulkan data variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Kinerja Guru berdistribusi normal terhadap populasinya.

2. Uji Linearitas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linier atau tidak. Jika harga sig tersebut $<0,05$ maka hubungannya tidak linear, sedangkan jika nilai Sig $\geq 0,05$ maka hubungannya

bersifat linear. Setelah dilakukan perhitungan dengan bantuan *SPSS versi 20.00*.

Hasil uji linieritas ditunjukkan tabel berikut:

Tabel 4. 6 Hasil Uji Linearitas

| Variabel | | F | Sig | Kesimpulan |
|--|--------------|-------|-------|------------|
| Bebas | Terikat | | | |
| Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah | Kinerja Guru | 1,148 | 0,000 | Linear |

Dari output di atas dapat dilihat bahwa $\text{Sig} \geq 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas dengan variabel terikat mempunyai hubungan yang linier. Dengan nilai *sig* dari hasil analisis *Deviation From Linearity* sebesar 1,148. Sedangkan berdasarkan ketentuan dalam pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan H_0 apabila nilai Sig pada analisis \geq dari $\alpha = 0,05$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Guru (Y) memiliki hubungan yang linear dengan variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X).

3. Uji Homogenitas

Uji homogenitas dilakukan untuk melihat kesamaan-kesamaan yang dimaksudkan dalam hal ini adalah kesamaan responden tentang kinerja yang ditampilkannya, karena responden yang diteliti berasal dari latar belakang pendidikan, suku, budaya dan jenis kelamin yang berbeda, maka diyakini responden tersebut memiliki kinerja yang berbeda. Untuk itu perlu dilakukan Uji Keasamaan atau Homogenitas. Untuk memperkuat pengujian homogenitas digunakan juga uji *Rho Spearman*.

Dalam uji ini yang perlu ditafsirkan hanyalah bagian koefisien korelasi antara Variabel Independen dengan absolut residu. Untuk menguji Homogenitas (kesamaan) ini dapat dibuat suatu ketentuan penolakan atau penerimaan hipotesis sebagai berikut:

H_0 = Responden memiliki kinerja yang sama

H_1 = Responden tidak memiliki kinerja yang sama

Terima: H_0 jika nilai Sig. (2-tailed) $\geq 0,05$

Jika nilai sig < 0,05 maka tidak homogenitas, jika sebaliknya maka terjadi

homogenitas. Dengan bantuan *SPSS Versi 20.00* diperoleh hasil uji homogenitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 7 Hasil uji homgenitas

| Variabel | | <i>Spearman's</i> | Sig | Kesimpulan |
|---|--------------|-------------------|-------|-------------|
| Bebas | Terikat | <i>Rho</i> | | |
| Gaya kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah | Kinerja Guru | 2, 190 | 0,004 | Homogenitas |

Dari tabel di atas nilai signifikansi (Sig.) sebesar $0,004 < 0,05$ oleh karena hasil dari nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$ kita mnerima H_1 dan menolak H_0 . Dapat dikatakan bahwa kinerja yang ditampilkan oleh seluruh responden dalam melaksanakan tugas sebagai guru diasumsikan tidak memiliki kinerja yang sama. Nilai *Lavence* Statistik sebesar 4,317 atau sebesar 43 % merupakan tingkat tidak kesamaan kinerja yang ditampilkan responden.

D. Pengujian Hipotesis Penelitian

1. Analisis Korelasi

Analisis korelasi dilakukan untuk menguji hubungan masing-masing variabel. Dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis korelasi. Berikut rangkuman hasil analisis korelasi. Hasil analisis korelasi variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Tabel 4. 8 Hasil uji korelasi X dengan Y

Correlations

| Variabel Penelitian | | Kinerja Guru | Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah |
|---------------------|--|--------------|--|
| Pearson Correlation | Kinerja Guru | 1.000 | .852 |
| | Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah | .852 | 1.000 |
| | | | |
| Sig. (1-tailed) | Kinerja Guru | . | .000 |
| | Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah | .000 | . |
| | | | |
| N | Kinerja Guru | 30 | 30 |
| | Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah | 30 | 30 |
| | | | |

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien antara variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X) memiliki hubungan dengan Kinerja Guru (Y) sebesar 0,852. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel Kepemimpinan Transformasional kepala sekolah dengan kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua penelitian ini telah teruji secara empiris.

2. Uji signifikan korelasi

Untuk menguji hipotesis pertama yakni Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah berhubungan secara signifikan terhadap Kinerja Guru digunakan analisis regresi Sederhana. Hasil analisis dan perhitungannya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.9 uji signifikansi korelasi

Tabel uji signifikansi korelasi antara variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah sebagai berikut:

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1 | .852 ^a | .726 | .717 | 1.51478 | .726 | 74.329 | 1 | 28 | .000 |

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Dari Tabel diatas dapat terlihat nilai R sebesar 0,852 menyatakan bahwa nilai hubungan yang terjadi antara variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dengan Variabel Kinerja Guru. Nilai R square sebesar 0,726 atau 72,6% menyatakan bahwa nilai kekuatan hubungan yang terjadi antara variabel tersebut. Hasil analisis menunjukkan nilai *Sig. F Change* sebesar 0,000. Diterima atau ditolaknya secara signifikan nilai hubungan maupun kekuatan hubungan yang terjadi dinyatakan dengan nilai *Sig. F Change* pada analisis tersebut.

Tabel Analisis Varians atau sering juga disebut dengan Uji F sebagai Berikut

ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 170.552 | 1 | 170.552 | 74.329 | .000 ^b |

| | | | | | |
|----------|---------|----|-------|--|--|
| Residual | 64.248 | 28 | 2.295 | | |
| Total | 234.800 | 29 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Dari tabel diatas kita dapat mengetahui sampai dimana tingkat keberartian model persamaan regresi linear yang terbentuk dapat dijadikan sebagai alat prediksi untuk mengidentifikasi gejala hubungan yang terjadi pada permasalahan yang sama dengan kurun waktu yang berbeda. Dapat atau tidaknya persamaan regresi linear dijadikan sebagai alat prediksi dalam gejala elihat hubunga yang terjadi pada permasalahan yang sama dengan kurun waktu dan tempat yang berbeda ditentukan dengan nilai Sig. jika dilihat nilai Sig pada analisis di atas $< 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa model persamaan regresi linear yang terbentuk dapat dijadikan sebagai alat prediksi.

Dibawah ini tabel Pengujian terhadap koefesien dan model persamaan regresi sebagai berikut:

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 17.573 | 4.443 | | 3.956 | .000 |
| Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah | .684 | .079 | .852 | 8.621 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan persamaan regresi linear diatas dapat ditentukan melalui garis regresi $\hat{Y} = 17.573 + 0,684X = 17.573$, persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa

jika Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dinaikkan sebesar satu satuan maka Kinerja Guru juga akan meningkat sebesar $17.573 + 0,684 = 17.573$ satuan. Namun jika tidak terdapat kenaikan satu-satuan pada Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah berarti Kinerja Guru akan Konstan sebesar 17.573.

Berdasarkan Tabel di atas penulis memahami bahwa tabel-tabel diatas menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X) dengan kinerja guru (Y) sebesar 0,852 dengan demikian keduanya tergolong sangat kuat. Sementara itu berdasarkan rangkuman diatas terlihat koefisien determinasi (r^2) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0,726 yang memberikan makna bahwa Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X) memberikan hubungan sebesar $0,726 \times 100 \% = 72,6 \%$ terhadap Kinerja Guru (Y) sedangkan 27,4% kinerja guru dipengaruhi oleh indikator lain yang tidak di bahas dalam penelitian ini.

Berdasarkan ketentuan ini maka dapat dilihat bahwa nilai **Sig. F Change** dari hasil analisis lebih kecil dari nilai standar signifikan penolakan atau penerimaan Alpha yang telah di tetapkan yaitu sebesar 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan **Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru** diterima kebenarannya, dimana nilai hubungan tersebut sebesar **0,852** dan kekuatan hubungan terjadi sebesar 0, 726 atau 72,6 %.

Selanjutnya untuk menentukan signifikan hubungan keduanya (Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru) dapat dilihat melalui uji “t”. melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh $t_{hitung} =$

8,621 sedangkan nilai $t_{\text{tabel}} = 3,956$. oleh karena $t_{\text{hitung}} 8,621 > t_{\text{tabel}} 3,956$, hal ini menunjukkan bahwa terhadap hubungan yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja dengan bentuk hubungan linier.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

Hubungan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X) dengan Kinerja Guru (Y).

Berdasarkan deskripsi data penelitian dapat diketahui bahwa Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Percut Sei Tuan dalam kateangan dengan frekuensi 30 responden. Jadi dapat dikatakan sebagian besar guru SMP Negeri 2 Percut Sei Tuan berpendapat bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah berkategori Tinggi, mulai dari perencanaan, pelaksanaan hingga evaluasi. Kepala sekolah sudah melakukan fungsinya dengan baik sebagai seorang pemimpin yang menerapkan kepemimpinan transformasional.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru. Hal tersebut dapat ditunjukkan dengan nilai $t_{\text{hitung}} = 8,621$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai koefisien sebesar 17.573. Karena koefisien regresi mempunyai nilai positif dan nilai signifikansi $(p) < 0,05$ maka dapat disimpulkan, semakin tinggi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah maka akan semakin tinggi Kinerja Guru. Hal ini juga berlaku untuk hal sebaliknya yaitu jika Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah maka akan semakin rendah pula Kinerja Guru.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif Kepemimpinan Transformasional kepala sekolah dengan Kinerja Guru. Hal tersebut dapat ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} = 8,621$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai R_{square} 0,726 dan nilai Sig F. Change sebesar 0,000. Karena koefisien regresi mempunyai nilai Sig F. Change sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan, semakin tinggi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah maka akan semakin tinggi Kinerja Guru. Hal ini juga berlaku untuk hal sebaliknya yaitu jika Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah rendah maka akan semakin rendah pula Kinerja Guru.

Hal tersebut sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Supardi bahwa factor yang mempengaruhi kinerja guru Faktor Eksternal Kinerja Guru salah satunya adalah factor Kepemimpinan yang dilakukan dan diberikan oleh kepala sekolah kepada guru.⁷⁵ Sejalan dengan teori tersebut Wahjosumidjo menyatakan dengan kemampuan kepala sekolah menjalankan fungsi kepemimpinannya dengan baik dengan cara meyakinkan dan membujuk agar para guru, staf dan para siswa percaya bahwa apa yang dilakukannya adalah benar, sehingga dengan demikian kepala sekolah berhasil menggerakkan para guru, staf dan para siswa untuk encapai tujuan sekolah⁷⁶.

Kepemimpinan yang dilakukan kepala sekolah dengan kemampuan individunya untuk menggunakan kekuasaannya melakukan proses mempengaruhi, memotivasi, dan mendukung usaha yang dilakukan guru untuk memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan sekolah, juga kepemimpinan kepala sekolah

⁷⁵ Supardi, *Kinerja Guru*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013. Hal 126.

⁷⁶ Wahjosumidjo, *Op.cit. Hal. 96*

sangat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja guru, hasil belajar dan kepuasan kerja guru.

Pernyataan tersebut di perkuat oleh hasil penelitian Suryani Dewi Pratiwi (2013) dalam penelitian Suryani diperoleh hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa analisis data dari kelima hipotesis menunjukan bahwa nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 sehingga H_0 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa (1) terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, (2) terdapat pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja guru, (3) terdapat pengaruh dari kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, (4) terdapat pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap kinerja guru, (5) terdapat pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, iklim organisasi sekolah, kepemimpinan kepala sekolah menurut persepsi guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru ekonomi SMP Negeri Kabupaten Wonogiri⁷⁷. Titik Handayani,dkk (2015). Hasil penelitian membuktikan: (1) terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah terhadap kinerja guru; , (2) terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru; (3) terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru; (4) terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru, dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru⁷⁸. dari hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja guru.

⁷⁷ Suryani Dewi Pratiwi, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Persepsi Guru, dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMP Negeri Di Kabupaten Wonogiri*. Jurnal Pendidikan Insan Mandiri. Vol. 1, No. 1. 2013.

⁷⁸ Titik Handayani, dkk, *Pengaruh Kepmimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Wonosobo*. Akuntabilitas Manajemen Pendidikan. Vol. 3, No. 2. 2015.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah diuraikan dalam bab IV, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Transformasional kepala sekolah di SMP Negeri 2 Percut Sei Tuan dapat dikatakan baik, karena kepala sekolah melibatkan guru dalam melaksanakan segala kegiatan, respek terhadap ide-ide guru, serta kepala sekolah juga memberikan kebebasan dalam berpendapat kepada guru-guru.
2. Kinerja guru di SMP Negeri 2 Percut Sei Tuan juga dapat dikatakan baik terlihat dari guru-guru bertanggung jawab dalam penguasaan materi, metode mengajar, ketika bekerja guru-guru juga merasakan kepuasan siswa dan tingkat pemahaman siswa ketika guru-guru memberikan materi.
3. Antara variabel kepemimpinan kepala sekolah (X) dengan variabel kinerja guru (Y) terdapat korelasi sebesar 0,852 dan nilai sig = 0,000. Yang dapat diartikan bahwa kontribusi kepemimpinan kepala sekolah kategori kuat dan signifikan. Di SMP Negeri 2 Percut Sei Tuan. Hal tersebut dapat ditandai juga dengan nilai $t_{hitung} = 8,621$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 3,956$. Karena nilai t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} maka penelitian ini saling memberikan kecendrungan ataupun dapat dikatakan signifikan. Karena koefisien regresi Square sebesar 0,726 artinya besar kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 72,6%, sedangkan sisanya sebesar 27,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian Baik buruknya kinerja yang dihasilkan oleh guru sangat ditentukan

oleh baik buruknya pelaksanaan kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang kepala sekolah yang terjadi di dalam sekolah. Semakin tinggi perlakuan kepemimpinan yang di berikan kepala sekolah maka semakin tinggi pula kinerja yang di hasilkan guru, begitu pula sebaliknya.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian atau uji hipotesis bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru. Hal ini menegaskan bahwa kepemimpinan yang dilakukan oleh Kepala Sekolah memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja guru. Dengan demikian, kepala sekolah perlu harus dengan baik menjalankan fungsi manajemen dengan baik mulai dari perencanaan, pelaksanaan hingga evaluasi. Selain itu juga kepala sekolah harus mampu memberikan inspirasi bagi guru-guru, memberikan stimulus intelektual, memiliki jiwa kepekaan terhadap individu dan memiliki jiwa karismatik sebagai seorang pemimpin.

Kepemimpinan transformasional dapat dilakukan Kepala Sekolah seperti dengan cara memberikan motivasi dan pengarahan kepada guru supaya mereka termotivasi untuk bekerja dengan baik, mengadakan dan melengkapi alat-alat pembelajaran, berdiskusi dengan guru untuk mempelajari tentang media, metode, model pembelajaran serta untuk mencari solusi ketika ada guru yang memiliki masalah dalam kerjanya, membina kerja sama di antara guru, memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk mengikuti pelatihan, melakukan kerjasama dengan stakeholder dan instansi lain. Jika hal ini dapat dilakukan oleh kepala sekolah maka akan menghasilkan kinerja yang baik bagi guru, guru-guru akan menghasilkan peserta didik yang memiliki pengetahuan luas, skill dan kemampuan

untuk bersaing dengan siswa lainnya, dan juga guru nya akan menjadi guru-guru yang percaya diri, terampil, kreatif dan sukses.

C. Saran

Adapun saran yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Disarankan bagi kepala sekolah untuk melaksanakan dan melakukan, memberikan kepemimpinan dengan tepat untuk memberikan bimbingan dan pengarahan kepada guru. kepemimpinan kepala sekolah dilakukan dengan cara seorang kepala sekolah harus bisa berperan sebagai educator, manajer, motivator, supervisor, administrator, leader, dan motivator, memiliki kepekaan individu, dan memiliki stimulus intelektual.
2. Disarankan kepada guru untuk senantiasa berupaya meningkatkan kinerjanya, dengan melaksanakan tugas dan tanggung jawab nya dengan baik, yaitu dengan mebuat RPP, Media pembelajaran ketika akan memasuki ruang kelas untuk melaksanakan proses pembelajaran, dan juga harus menguasai metode dan manajemen kelas yang baik dan menyenangkan bagi murid-murid, selain itu juga guru harus memiliki sifat jujur, terbuka, ramah, sopan dan santun serta penyayang dan humoris. Sehingga dengan demikian akan dapat meningkatkan kinerja guru karena dapa mempengaruhi masyarakat sekolah untuk belajar dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

Aminullah, Desian , *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Iklim Sekolah Pada Smp N 4 Negara*, Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Ganesha, Vol: 4 No: 1 Tahun: 2014 diakses dari

<https://media.neliti.com/media/publications/5305-ID-pengaruh-kepemimpinan-transformasional-kepala-sekolah-terhadap-iklim-sekolah-pad.pdf> pada 26 februari 2019 pukul 19:33

Arikunto, S. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta, 2002.

Daryanto, *Administrasi Dan Manajemen Sekolah*, Jakarta: Rineka Cipta, 2013

Fathi, Muhammad. *The Art of Leadership in Islam: Meneladani Kepemimpinan Nabi dan Khulafa Rasyidin*, Jakarta: Khalifa, 2009.

Gunawan, Ary H. , *Administrasi Sekolah: Administrasi Pendidikan Mikro*, Jakarta: Rineka Cipta, 2011

Handayani, Titik, dkk, *Pengaruh Kepmimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Wonosobo*. Akuntabilitas Manajemen Pendidikan. Vol. 3, No. 2. 2015.

Ibnu Hadjar, *Dasar-dasar Metodologi Kuantitatif dalam Pendidikan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002

Ismail, Nawawi, *Budaya Organisasi Kepemiimpinan Dan Kinerja*, Jakarta: pranamedia Group, 2013

James L Gibson, *Organization, Behavior, Structures, Proses*, Chicago: Irwin, 1997

Keith Grint, *Practicing Leadership*. Canada: John Willey & Sons, Inc, 1997

Ken Shelton, ed, *A New Paradigma of Leadership*, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 1997

Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung : Remaja Rosdakarya, 2017

Ludjito, Ahmad, Dkk. *Guru Besar Bicara: Mengembangkan Keilmuan Pendidikan Islam*, Semarang: Rasail Media Group, 2010

Owens, Robert G. , *Organizational Behavior in Education*, Boston: Allyn and Bacon. 1995

- Pratiwi, Suryani Dewi, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Persepsi Guru, dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMP Negeri Di Kabupaten Wonogiri*. Jurnal Pendidikan Insan Mandiri. Vol. 1, No. 1. 2013.
- Rifa'I, Muhammad Dan Fadli, *Manajemen Organisasi*, Bandung: Ciptapustaka Media Perintis, 2013
- Rivai, Veithzal & Arviyan Arifin, *ISLAMIC LEADERSHIP: Membangun super leadership melalui Kecerdasan Spriritual*, Jakarta: PT, Bumi Aksara, 2009,
- S. Dharma, “*Tantangan Kepemimpinan Pendidikan Menghadapi Abad 21*”, *Makalah*, disampaikan dalam pelatihan *TOT Education for Sustainable Development Berbasis Pendidikan Karakter Bangsa*, 2010, h. 2.
- Shriberg, Arthur, et al, *Practicing Leadership*. Canada: John Willey & Sons, Inc, 1997.
- Siti Inayatillah Dkk, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Ma Miftahul Huda Dan Ma Fathan Mubina*, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan, Universitas Djuanda, Ta'dibi ISSN 2442-4994 Volume 5 Nomor 1, April 2016 diakses dari <https://unida.ac.id/ojs/JTM/article/download/336/168> pada 26 februari 2019 pukul 19:49 wib
- Soetopo, Hendyat , *Prilaku Organisasi: Teori Dan Praktik Dibidang Pendidikan*, Bandung: Pt Remaja Rodakarya, 2010
- Soni, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Self Monitoring Terhadap Kepuasan Kerja Guru dan Kinerja Guru Kelas Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Tanjung Morawa*, Jurnal Pendidikan. 2009, 1-16
- Stephen P. Robbins, *Organizations Behavior: Concept, Controversies, Application*, New Jersey, Prentice-Hall International, Inc; 1991
- Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*, Bandung: CV. Alfa Beta
- Sumadi S, *Metodologi Penelitian*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2003,
- Supardi, (2003), *Kinerja Guru*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Susanti, *Dampak Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMP Muhammadiyah 1 Depok Sleman* ,Skripsi, Yogyakarta : UIN Sunan Kalijaga, 2013.
- Susanto, Ahmad , *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, Jakarta: Prenadamedia Grup, 2016

- Susmiyati, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Tulungagung*, Epistemé, Vol. 11, No. 1, Juni 2016 di akses dari <http://ejournal.iain-tulungagung.ac.id/index.php/epis/article/view/190/135> pada 26 februari 2019 pukul 20:10 wib
- Syafaruddin, *Administrasi Pendidikan*, Medan: Perdana Publishing, 2017
- Syafaruddin, Asrul, *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*, Bandung: CitaPustaka media, 2013
- Syafaruddin, *Manajemen Organisasi Pendidikan (Prespektif Sains Dan Islam)*, Medan: Perdana Publishing, 2015
- Syahrum,Salim,(2011), *Metode Penelitian Kuantitatif*, Bandung:Cipta Pustaka Media
- T.O. Jacobs & E. Jaques, *Millitary Executive Leadership*, (West Orange Nj: Leadership Library Of America, 1990
- TIM Administrasi Pendidikan UPI, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: UPI, 2003
- Tjiharjadi, Semuil, *To Be A Great Leader*, Yogyakarta: Andi, 2007
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*,Jakarta: Rajawali Pres, 2010
- Winardi, *Asas-Asas Manajemen*, Bandung: Mandar Madju, 1990

LAMPIRAN

Angket penelitian

Pengaruh Kepemimpina transformasional kepala sekolah

Terhadap kinerja guru

Identitas responden

Nama :

NIP :

Jabatan :

Alamat :

Petunjuk pengisian :

1. Di bawah ini Anda akan menjumpai sejumlah pernyataan yang menggambarkan tentang kepemimpinan transformasional dan supervise klinis kepala sekolah.
2. Di bawah ini Anda akan menjumpai sejumlah pernyataan yang menggambarkan tentang kemampuan kinerja guru.
3. Bubuhkan tanda check list (v) pada kolom yang telah disediakan untuk pilihan jawaban yang menurut Anda paling tepat.

Keterangan :

STS :Sangat Tidak Setuju dengan skor : 1

TS :Tidak Setuju dengan skor : 2

S :Setuju dengan skor : 3

SS :Sangat Setuju dengan skor : 4

Angket Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X)

| NO | Pernyataan | SS | S | S | STS |
|----|---|----|---|---|-----|
| | | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1 | Kepala sekolah melibatkan guru dalam kegiatan yang ada di sekolah | | | | |
| 2 | Kepala sekolah percaya diri jika berbicara di depan warga sekolah | | | | |
| 3 | Etos kerja kepala sekolah membuat guru antusias dalam bekerja | | | | |
| 4 | Kepala sekolah bersikap ramah dengan guru | | | | |
| 5 | Kepemimpinan kepala sekolah membuat guru mempunyai motivasi yang tinggi dalam melaksanakan kegiatan sekolah | | | | |
| 6 | Kepala sekolah memberikan penghargaan terhadap gagasan yang disampaikan guru | | | | |
| 7 | Kepala sekolah dapat menyakinkan guru akan mampu melaksanakan tugas yang diberikan | | | | |
| 8 | Kepala sekolah menunjukkan rasa empati kepada guru yang menghadapi masalah | | | | |
| 9 | Kepala sekolah memberikan apresiasi kepada guru yang melaksanakan tugas dengan baik | | | | |
| 10 | Kepala sekolah memberikan kebebasan guru dalam berpendapat | | | | |
| 11 | Kepala sekolah dalam menyelesaikan masalah menggunakan cara-cara yang inovatif | | | | |
| 12 | Kepala sekolah mendorong guru berfikir ilmiah dalam menjalankan tugasnya | | | | |
| 13 | Kepala sekolah memberikan dukungan kepada guru untuk menemukan inovasi baru dalam pembelajaran | | | | |
| 14 | Kepala sekolah memberikan motivasi kepada guru untuk bekerja dengan baik | | | | |
| 15 | Kepala sekolah memberikan insprasi bawahan untuk berprestasi | | | | |
| 16 | Kepala sekolah mengkomunikasikan visi misi sekolah kepada guru | | | | |
| 17 | Kepala sekolah mampu merumuskan tujuan sekolah dengan bahasa yang mudah dipahami guru | | | | |
| 18 | Kepala sekolah mampu memotivasi guru untuk selalu optimis menghadapi masa depan | | | | |
| 19 | Kepala sekolah mendorong guru untuk bekerja secara professional | | | | |
| 20 | Kepala sekolah memiliki kemauan keras untuk memajukan sekolah | | | | |

Angket Kinerja Guru (Y)

| NO | Pernyataan | ST | SS | TS | STS |
|----|---|----|----|----|-----|
| | | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1 | Saya dapat menyampaikan materi pembelajaran dengan baik | | | | |
| 2 | Saya menerapkan beberapa metode pembelajaran di kelas | | | | |
| 3 | Saya memperbolehkan siswa mengikuti pelajaran, walaupun belum membayar uang sekolah (SPP) | | | | |
| 4 | Saya menghargai pendapat yang disampaikan siswa dalam proses pembelajaran | | | | |
| 5 | Saya membuat media pembelajaran dari bahan-bahan yang ada di lingkungan sekitar | | | | |
| 6 | Saya melakukan penelitian tindakan kelas untuk memperbaiki proses pembelajaran | | | | |
| 7 | Saya menggunakan model pembelajaran yang membuat siswa lebih aktif | | | | |
| 8 | Saya bangga dengan prestasi siswa yang saya ajar | | | | |
| 9 | Saya pernah mengikuti lomba yang diadakan untuk guru | | | | |
| 10 | Saya menggunakan waktu dikelas secara efektif efisien | | | | |
| 11 | Waktu luang saya gunakan untuk membaca artikel yang mendukung tugas saya | | | | |
| 12 | Saya mengajar untuk mencapai prestasi siswa yang lebih baik | | | | |
| 13 | Saya melakukan pembelajaran remedial untuk siswa yang belum tuntas | | | | |
| 14 | Saya membimbing siswa untuk pemahaman materi yang lebih baik | | | | |
| 15 | Saya akan gugup selama mengajar jika tidak menguasai materi pelajaran | | | | |
| 16 | Metode pembelajaran yang saya sampaikan dapat meningkatkan prestasi siswa | | | | |
| 17 | Materi yang saya sampaikan diminati siswa | | | | |
| 18 | Pada saat pembelajaran saya tidak begitu yakin dengan materi yang disampaikan | | | | |
| 19 | Komunikasi saya dengan siswa dalam pembelajaran sanga baik Saya menilai tugas-tugas yang dikerjakan siswa | | | | |
| 20 | Saya merasa dapat mengelolah pembelajaran dengan baik | | | | |
| 21 | Kepala sekolah menindaklanjuti hasil supervisi klinis untuk peningkatan profesionalisme guru | | | | |

| | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|
| 22 | Kepala sekolah menindaklanjuti hasil supervisi klinis sebagai guru saja | | | | |
| 23 | Kepala sekolah menindaklanjuti hasil supervisi klinis dengan pengawas | | | | |
| 24 | Kepala sekolah menindaklanjuti hasil supervisi klinis tanpa melibatkan pengawas | | | | |
| 25 | Kepala sekolah mensosialisasikan hasil supervisi klinis kepada guru | | | | |
| 26 | Kepala sekolah mensosialisasikan hasil supervisi klinis tidak dalam ruang khusus | | | | |
| 27 | Kepala sekolah mensosialisasikan hasil supervisi klinis kepada <i>stakeholder</i> yang ada | | | | |
| 28 | Kepala sekolah tidak mensosialisasikan hasil supervisi klinis kepada tiap guru | | | | |
| 29 | Kepala sekolah mensosialisasikan hasil supervisi klinis setiap selesai melakukan supervisi | | | | |
| 30 | Kepala sekolah mensosialisasikan hasil supervisi klinis jika hanya dibutuhkan | | | | |

Lampiran 2

DATA UJI VALIDITAS VARIABEL KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | Jmlh |
|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----------|
| 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 69 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 75 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 65 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 70 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 63 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 66 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 60 |
| 8 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 62 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 59 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 80 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 71 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 58 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 76 |
| 14 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 66 |

[illegible]

DATA UJI VALIDITAS VARIABEL KINERJA GURU

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | Jmlh |
|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----------|
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 90 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 97 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 99 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 97 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 98 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 95 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 99 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 96 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 99 |
| 10 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 99 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 93 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 95 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 99 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 87 |

[illegible]

LAMPIRAN 3**TABULASI DATA PENELITIAN**

Data Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X)

| NO. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | Total |
|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-------|
| 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 57.00 |
| 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 58.00 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 56.00 |
| 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 56.00 |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 56.00 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 54.00 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 55.00 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 58.00 |
| 9 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 57.00 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 54.00 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-------|
| 11 | | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 55.00 |
| 12 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 55.00 |
| 13 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 54.00 |
| 14 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 45.00 |
| 15 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 56.00 |
| 16 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 58.00 |
| 17 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 59.00 |
| 18 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 59.00 |
| 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 60.00 |
| 20 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 59.00 |
| 21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 60.00 |
| 22 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 60.00 |
| 23 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 60.00 |
| 24 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 50.00 |
| 25 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 50.00 |
| 26 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 52.00 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-------|
| 27 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 53.00 |
| 28 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 53.00 |
| 29 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 59.00 |
| 30 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 59.00 |

Data Variabel Kinerja Guru (Y)

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 120 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | Total |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|-----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-------|
| 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 59 |
| 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 59. |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 55. |
| 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 56. |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 56. |
| 6 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 49. |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 55. |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 57. |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 58. |
| 10 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 55. |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 56. |
| 12 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 56. |
| 13 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 55. |
| 14 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 1 | 2 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 1 | 4 | 50. |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----|
| 15 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 57. |
| 16 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 55. |
| 17 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 59. |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 57. |
| 19 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 58. |
| 20 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 57. |
| 21 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 59. |
| 22 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 59. |
| 23 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 59. |
| 24 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 50. |
| 25 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 51. |
| 26 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 54. |
| 27 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 53. |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 1 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 1 | 4 | 55. |
| 29 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 57. |
| 30 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 58. |

Lampiran 2 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

| | Btr1 | Btr2 | Btr3 | Btr4 | Btr5 | Btr6 | Btr7 | Btr8 | Btr9 | Btr10 | Btr11 | Btr12 | Btr13 | Btr14 | Btr15 | Btr16 | Btr17 | Btr18 | Btr19 | Btr20 | Total |
|------|---------------------|---------|-------|-------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|-------|--------|--------|--------|-------|--------|-------|-------|-------|-------|
| Btr1 | Pearson Correlation | .3399* | .355* | .320* | .4204** | .3200* | .345* | .430* | .3206 | .3220* | .483* | .368* | .594* | .698* | .3205* | .353* | .390* | .326* | .332* | .411* | .330* |
| | Sig. (2-tailed) | .0020 | .031 | .001 | .0320 | .010 | .033 | .048 | .026 | .030 | .624 | .025 | .011 | .039 | .029 | .3620 | .009 | .033 | .006 | .003 | .004 |
| | N | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 20 |
| Btr2 | Pearson Correlation | .355* | 1 | .290 | -.030 | .000 | .002 | .453** | .399* | .094 | .056 | .2202 | .094 | .315 | .291 | .335* | .3206* | .3204 | .301 | .236 | .337* |
| | Sig. (2-tailed) | .031 | | .081 | .860 | 1.000 | .989 | .005 | .014 | .5208 | .2042 | .104 | .5208 | .0520 | .080 | .042 | .022 | .226 | .0200 | .159 | .012 |
| | N | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 20 |
| Btr3 | Pearson Correlation | .4202** | .390* | .339* | .342* | .3200* | .3620* | .3201* | .529** | .325* | .421* | .491* | .4320* | .435** | .445** | .356* | .289 | .390* | .424* | .390* | .357* |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------|---------------------|-------|-------|---------|--------|-------|--------|-------|---------|--------|--------|--------|-------|-------|------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 20 |
| Btr10 | Pearson Correlation | .083 | .056 | .221 | -.054 | .099 | .043 | .260 | .342* | -.1205 | 1 | .450** | .264 | .225 | .188 | .024 | -.135 | .034 | -.035 | .055 | .533* |
| | Sig. (2-tailed) | .624 | .2042 | .189 | .2050 | .561 | .2099 | .1320 | .038 | .301 | | .005 | .115 | .180 | .265 | .888 | .4220 | .843 | .8320 | .20420 | .046 |
| | N | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 20 |
| Btr11 | Pearson Correlation | .368* | .2202 | .291 | .002 | .000 | .043 | .389* | .344* | .216 | .450** | 1 | .216 | .2206 | .168 | .1120 | -.012 | .301 | .116 | .0620 | .352* |
| | Sig. (2-tailed) | .025 | .104 | .080 | .989 | 1.000 | .801 | .0120 | .0320 | .3200 | .005 | | .3200 | .098 | .321 | .491 | .942 | .0200 | .495 | .693 | .031 |
| | N | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 20 |
| Btr12 | Pearson Correlation | -.094 | .094 | .4320** | .044 | .000 | -.164 | .333* | .5320** | .260 | .264 | .216 | 1 | .1320 | .318 | .241 | .240 | .618** | .405* | -.034 | .329* |
| | Sig. (2-tailed) | .581 | .5208 | .010 | .20920 | 1.000 | .331 | .044 | .001 | .1320 | .115 | .3200 | | .480 | .055 | .150 | .152 | .000 | .013 | .840 | .027 |
| | N | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 20 |
| Btr13 | Pearson Correlation | .198 | .315 | .435** | .108 | .0208 | -.0201 | .298 | .302 | .32020 | .225 | .2206 | .1320 | 1 | .215 | .418** | .345* | .190 | .3204 | .183 | .355* |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------|---------------------|-------|------------|------------|-------|------------|------------|-----------|--------------|--------|-------|-------|-------|--------|-------|-------|-------------|--------|--------|------------|-------|
| | Sig. (2-tailed) | .039 | .052 0 | .002 0 | .524 | .645 | .620 8 | .020 4 | .069 | .2320 | .180 | .098 | .480 | | .3201 | .010 | .036 | .261 | .225 | .2202 0 | .022 |
| | N | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 20 |
| Btr14 | Pearson Correlation | .1205 | .291 | .445 ** | .118 | .519 ** | .020 9 | .392 * | .420 20** | -.028 | .188 | .168 | .318 | .215 | 1 | .359* | .041 | -.021 | -.3201 | .013 | .367 |
| | Sig. (2-tailed) | .299 | .080 | .006 | .486 | .001 | .642 | .012 0 | .003 | .869 | .265 | .321 | .055 | .3201 | | .029 | .808 | .901 | .234 | .940 | .011 |
| | N | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 20 |
| Btr15 | Pearson Correlation | .153 | .335 * | .356 * | -.196 | .220 1 | - .038 | .152 | .031 | .241 | .024 | .1120 | .241 | .418** | .359* | 1 | .2032* * | .259 | .0206 | -.053 | .358* |
| | Sig. (2-tailed) | .3620 | .042 | .031 | .245 | .105 | .825 | .320 0 | .858 | .150 | .888 | .491 | .150 | .010 | .029 | | .000 | .122 | .656 | .2056 | .023 |
| | N | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 20 |
| Btr16 | Pearson Correlation | .350* | .320 6* | .389 * | .335* | .345 * | .320 8* | .438 * | .483 * | .3520* | .335* | .342* | .340* | .345* | .341* | .432* | .392* | .492** | .380* | .421* | .350* |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------|---------------------|------|------|------|-------|------|------|------|-------|------|-------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|-------|------|-------|------|
| Btr11 | Sig. (2-tailed) | .038 | .039 | .946 | .601 | .261 | .190 | .495 | .032 | .273 | | .946 | .687 | .484 | .003 | .472 | .541 | .229 | .369 | .186 | .189 | .438 | .199 | .640 | .280 | .894 |
| | N | 220 | 220 | 20 | 220 | 220 | 220 | 220 | 220 | 220 | 220 | 220 | 220 | 220 | 220 | 320 | 220 | 320 | 320 | 320 | 320 | 20 | 220 | 220 | 220 | 220 |
| | Pearson Correlation | .098 | .216 | .152 | -.045 | .384 | .159 | .690 | .304 | .147 | -.012 | 1 | .665 | .521 | .488 | .561 | .178 | .051 | .454 | .482 | -.052 | -.260 | .033 | .081 | -.233 | .431 |
| | Sig. (2-tailed) | .564 | .199 | .369 | .791 | .019 | .348 | .000 | .067 | .385 | .946 | | .000 | .001 | .002 | .000 | .293 | .764 | .005 | .003 | .759 | .120 | .845 | .635 | .165 | .169 |
| | N | 220 | 220 | 20 | 220 | 220 | 220 | 220 | 220 | 220 | 220 | 220 | 220 | 220 | 220 | 320 | 220 | 320 | 320 | 320 | 320 | 20 | 220 | 220 | 220 | 220 |
| | Pearson Correlation | .361 | .139 | .548 | .353 | .234 | .482 | .402 | -.008 | .408 | .068 | .665 | 1 | .637 | .432 | .560 | .476 | .264 | .420 | .431 | .263 | -.489 | -.111 | .005 | .025 | .355 |
| Btr12 | Sig. (2-tailed) | .028 | .413 | .000 | .032 | .163 | .002 | .015 | .962 | .012 | .687 | .000 | | .000 | .008 | .000 | .003 | .114 | .010 | .008 | .115 | .002 | .513 | .977 | .881 | .359 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------|-----------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------------|----------|----------|----------|-----|
| Btr15 | Pearson | .42 | .16 | .48 | .14 | .21 | .34 | .48 | .14 | .53 | .12 | .56 | .56 | .39 | .44 | 1 | .41 | .33 | .49 | .74 | .13 | - | .19 | .14 | - | .36 |
| | Correlation | 5** | 6 | 8** | 8 | 3 | 4* | 8** | 0 | 1** | 2 | 1** | 0** | 7* | 0** | | 3* | 9* | 6** | 5** | 6 | .48 1** | 5 | 9 | .21 1 | .0* |
| | Sig. (2-tailed) | .00 | .32 | .00 | .38 | .20 | .03 | .00 | .40 | .00 | .47 | .00 | .00 | .01 | .00 | | .01 | .04 | .00 | .00 | .42 | .00 | .24 | .37 | .21 | .07 |
| | | 9 | 7 | 2 | 2 | 5 | 7 | 3 | 9 | 1 | 2 | 0 | 0 | 5 | 6 | | 1 | 0 | 2 | 0 | 4 | 3 | 8 | 8 | 0 | 2 |
| Btr16 | N | 22 | 2 | | 2 | 2 | 22 | 22 | 22 | 22 | 22 | 22 | 22 | 22 | 22 | 32 | 22 | 32 | 32 | 32 | 32 | 20 | 220 | 22 | 22 | 22 |
| | | 0 | 20 | | 20 | 20 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 20 | 220 | 0 | 0 | 0 |
| | | | | 20 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Pearson | .20 | .43 | .71 | .51 | .23 | .69 | .35 | .21 | .62 | .10 | .17 | .47 | .19 | .44 | .41 | 1 | .52 | .38 | .51 | .05 | - | - | - | - | .37 |
| | Correlation | 6 | 0** | 2** | 3** | 4 | 0** | 3* | 3 | 5** | 4 | 8 | 6** | 8 | 9** | 3* | | 2** | 8* | 5** | 6 | .27 6 | .19 0 | .03 0 | .09 7 | .9* |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------|------------------------|----------|----------------|------------|---------|------------|------------|-----------------|-----------------|-----------|----------|---------------|------------|-----------|---------------|------------|------------|------------|---------------|----------|----------|-----------------|---------------|----------|---------------|-----------|
| Btr1 g | N | 220 | 2 20 | 20 | 2 20 | 2 20 | 220 | 220 | 220 | 220 | 220 | 220 | 220 | 220 | 220 | 320 | 220 | 320 | 32 0 | 320 | 320 | 20 | 220 | 220 | 22 0 | 220 |
| | Pearson Correlation | .29 2 | .09 6 | .451 ** | .125 | .191 | .50 7** | .383 * | .09 7 | .39 6* | .22 2 | .48 2** | .43 1** | .40 2* | .35 9* | .74 5** | .515 ** | .62 6** | .41 3* | 1 | .29 0 | - .456 ** | .27 8 | .15 9 | - .18 1 | .431 * |
| | Sig. (2- tailed) | .08 0 | .57 3 | .005 | .461 | .259 | .00 1 | .021 | .56 9 | .01 5 | .18 6 | .00 3 | .00 8 | .01 4 | .02 9 | .00 0 | .001 | .00 0 | .01 1 | | .08 2 | .005 | .09 5 | .34 8 | .28 4 | .169 |
| Btr2 0 | N | 220 | 2 20 | 20 | 2 20 | 2 20 | 220 | 220 | 220 | 220 | 220 | 220 | 220 | 220 | 220 | 320 | 220 | 320 | 32 0 | 320 | 320 | 20 | 220 | 220 | 22 0 | 220 |
| | Pearson Correlation | .32 2 | - .36 5* | .335 * | .168 | - .403* | .37 7* | - .446 ** | - .59 3** | .29 4 | .22 1 | - .05 2 | .26 3 | .31 7 | - .24 1 | .13 6 | .056 | .55 3** | - .07 6 | .29 0 | 1 | - .408 * | - .08 2 | .10 6 | .33 5* | .378 * |
| | Sig. (2- tailed) | .05 2 | .02 6 | .043 | .319 | .013 | .02 1 | .006 | .00 0 | .07 7 | .18 9 | .75 9 | .11 5 | .05 6 | .15 0 | .42 4 | .742 | .00 0 | .65 6 | .08 2 | | .012 | .62 9 | .53 1 | .04 3 | .646 |

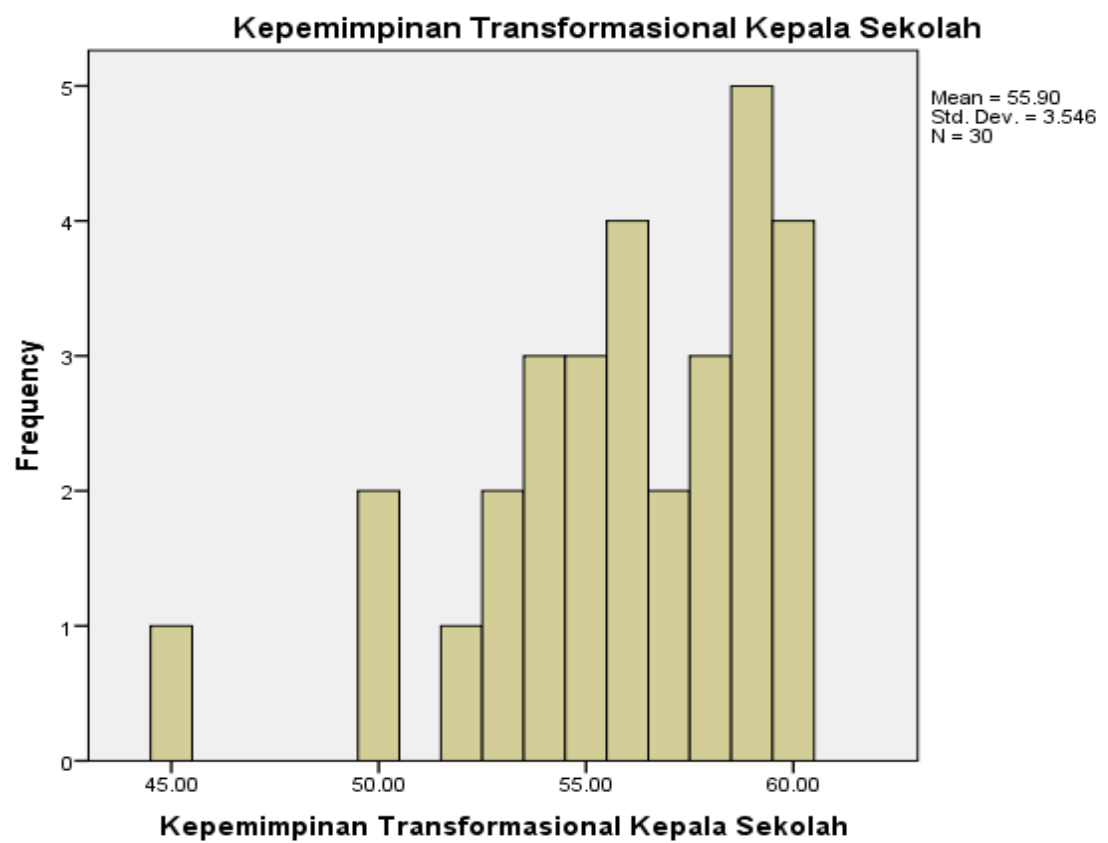
| | | N | 220 | 220 | 220 | 220 | 220 | 220 | 220 | 220 | 220 | 220 | 220 | 220 | 220 | 220 | 320 | 220 | 320 | 320 | 320 | 20 | 220 | 220 | 220 | 220 |
|--|--|---|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----|-----|-----|-----|-----|
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | </ |

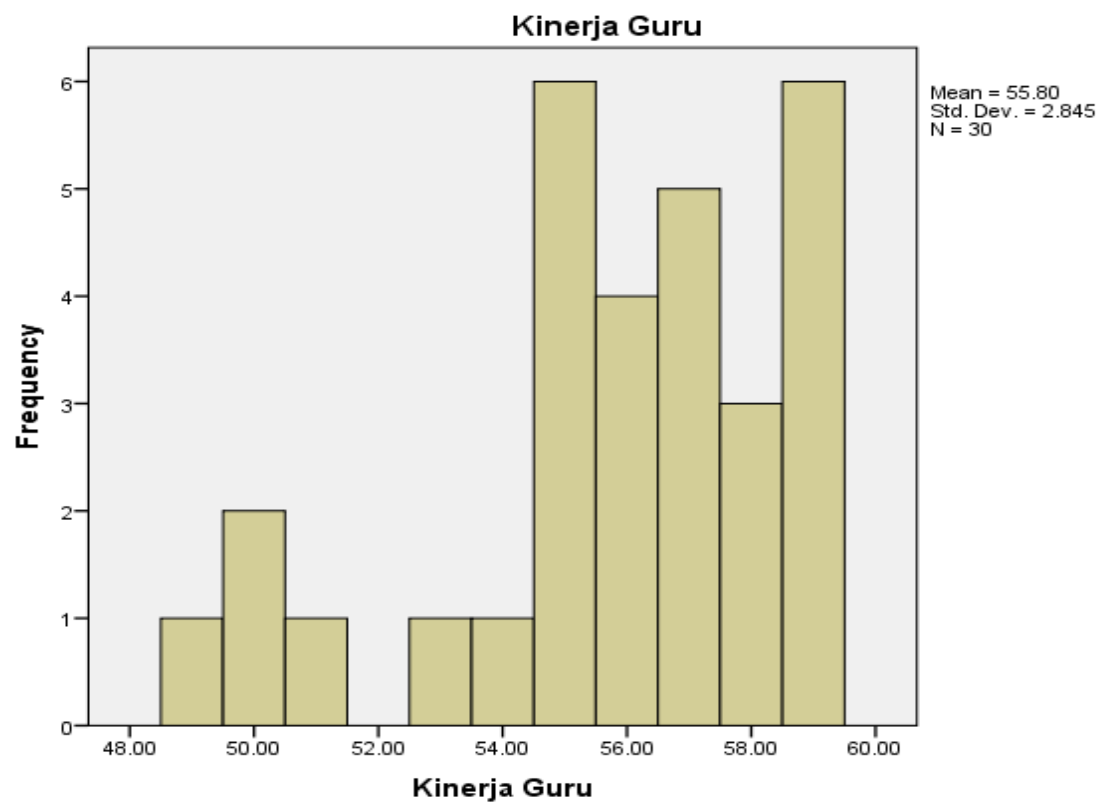
Lampiran 4 Statistik Penelitian

Statistics

| | Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah | Kinerja Guru |
|----------------|--|--------------------|
| Valid N | 30 | 30 |
| Missing | 0 | 0 |
| Mean | 55.9000 | 55.8000 |
| Median | 56.0000 | 56.0000 |
| Mode | 59.00 | 55.00 ^a |
| Std. Deviation | 3.54625 | 2.84544 |
| Variance | 12.576 | 8.097 |
| Minimum | 45.00 | 49.00 |
| Maximum | 60.00 | 59.00 |
| Sum | 1677.00 | 1674.00 |

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown





Lampiran 5 Uji Linearitas

Case Processing Summary

| | Cases | | | | | |
|---|----------|---------|----------|---------|-------|---------|
| | Included | | Excluded | | Total | |
| | N | Percent | N | Percent | N | Percent |
| Kinerja Guru * Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah | 30 | 100.0% | 0 | 0.0% | 30 | 100.0% |

ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| (Combined) | | | 193.183 | 10 | 19.318 | 8.820 | .000 |
| Kinerja Guru * Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah | Between Groups | Linearity | 170.552 | 1 | 170.552 | 77.865 | .000 |
| | | Deviation from Linearity | 22.631 | 9 | 2.515 | 1.148 | .379 |
| | | Within Groups | 41.617 | 19 | 2.190 | | |
| | Total | | 234.800 | 29 | | | |

Measures of Association

| | R | R Squared | Eta | Eta Squared |
|---|------|-----------|------|-------------|
| Kinerja Guru * Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah | .852 | .726 | .907 | .823 |

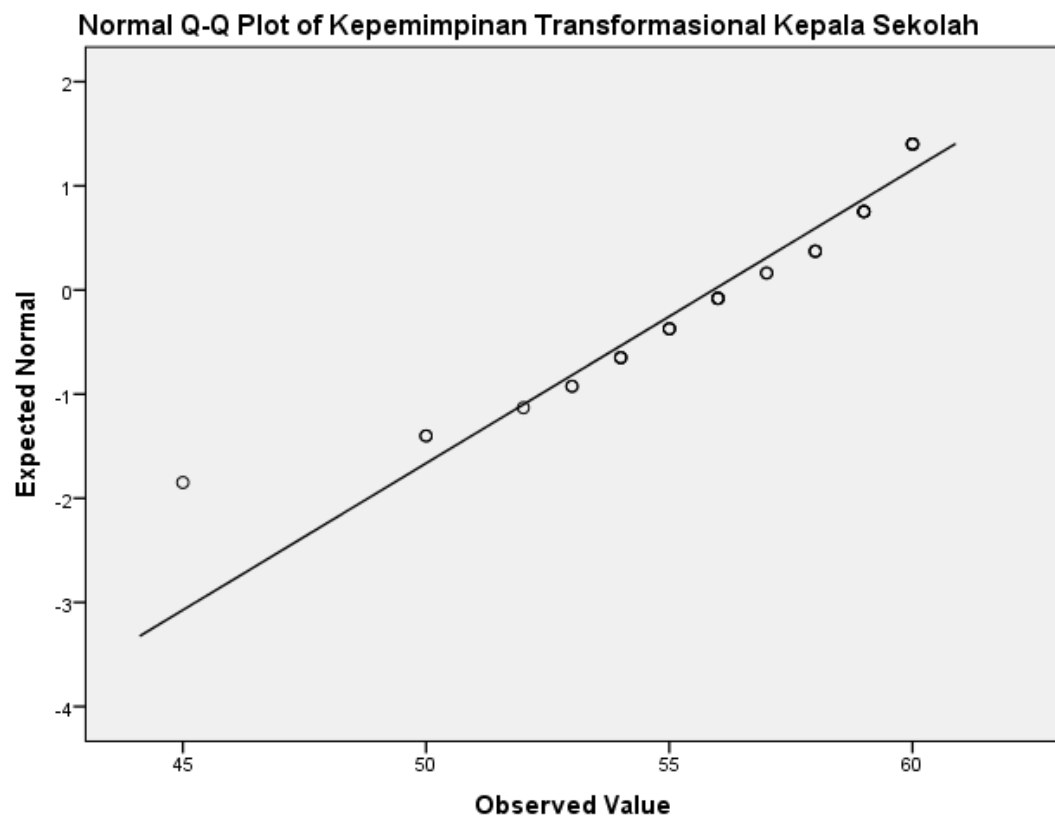
Lampiran 6 Uji Normalitas

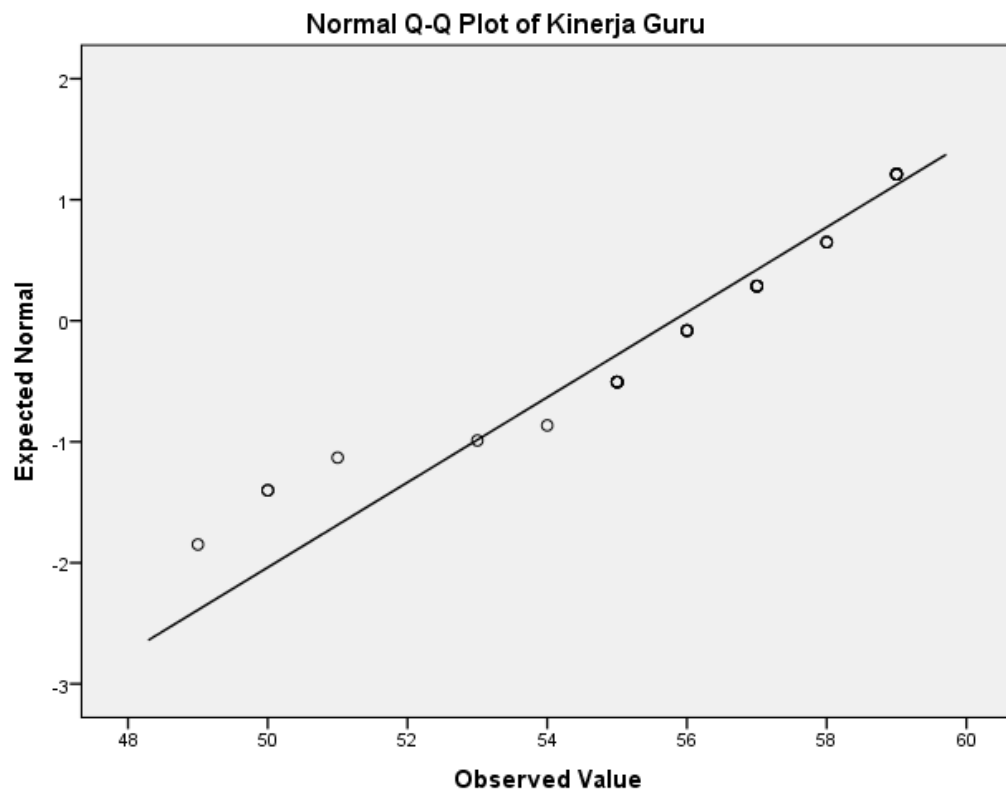
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah | Kinerja Guru |
|----------------------------------|----------------|--|--------------|
| N | | 30 | 30 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 55.9000 | 55.8000 |
| | Std. Deviation | 3.54625 | 2.84544 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .124 | .189 |
| | Positive | .124 | .130 |
| | Negative | -.123 | -.189 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .678 | 1.037 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .747 | .233 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.





Lampiran 7 Uji Homogenitas

Test of Homogeneity of Variances

Kinerja Guru

| Levene Statistic | df1 | df2 | Sig. |
|------------------|-----|-----|------|
| 4.317 | 8 | 19 | .004 |

ANOVA

Kinerja Guru

| | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|----------------|----------------|----|-------------|-------|------|
| Between Groups | 193.183 | 10 | 19.318 | 8.820 | .000 |
| Within Groups | 41.617 | 19 | 2.190 | | |
| Total | 234.800 | 29 | | | |

Descriptive Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|---|-------------|-------------------|----|
| Kinerja Guru | 55.800 0 | 2.84544 | 30 |
| Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah | 5 5.9000 | 3.54625 | 30 |

Lampiran 8 Uji Hipotesis

Correlations

| | | Kinerja Guru | Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah |
|---------------------|--|--------------|--|
| Pearson Correlation | Kinerja Guru | 1.000 | .852 |
| | Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah | .852 | 1.000 |
| Sig. (1-tailed) | Kinerja Guru | . | .000 |
| | Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah | .000 | . |
| N | Kinerja Guru | 30 | 30 |
| | Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah | 30 | 30 |

Lampiran 9 Uji Independen Antar Variabel

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1 | .852 ^a | .726 | .717 | 1.51478 | .726 | 74.329 | 1 | 28 | .000 |

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 170.552 | 1 | 170.552 | 74.329 | .000 ^b |
| | Residual | 64.248 | 28 | 2.295 | | |
| | Total | 234.800 | 29 | | | |

- a. Dependent Variable: Kinerja Guru
- b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 17.573 | 4.443 | | 3.956 | .000 |
| Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah | .684 | .079 | .852 | 8.621 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Aji Hernawan
 NIM : 37151009
 Fakultas/Jurusan : Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan/ Manajemen Pendidikan Islam
 Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 30 April 1997
 Jenis Kelamin : Laki-laki
 Alamat : Jln. Sutoyo Sidomulyo ling. 3 Stabat
 Alamat Email : ajihernawan123@gmail.com
 No. Handphone : 081263409598

Data Orangtua

Nama Ayah : Erwan, SE
 Nama Ibu : Srikandi
 Alamat Orangtua : Jln. Sutoyo Sidomulyo ling. 3 Stabat

Jenjang Pendidikan

1. TK : TK Ukhwa Islamia (2002-2003)
2. SD : SD Negeri 050660 2003-2009)
3. SMP : SMP NEGERI 5 Stabat (2009-2012)
4. SMA : MAN 1 Stabat (2012-2015)
5. Universitas : Universitas Islam Negeri Sumatera Utara (2015-2019)